

7

2003

chipteknologi minimerer rutinearbejdet i Silkeborg
it-sikkerhed på det jævne
L-Space - nyt netværk for unge bibliotekarer

PRESSEN

BIBLIOTEKS



8. april 2003

Bibliotekspressen

Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg

Tlf. 38 88 22 33 · Fax 38 88 31 01

E-mail: bpr@bf.dk

Internet: <http://www.bibliotekspressen.dk>

Udgiver: Bibliotekarforbundet

Redaktion: Hanne Folmer Schade, konst. ansvarsh. redaktør,
og journalist Mette Mortensen

Abonnement og annoncer:

Mikael Bo Pedersen

Bladudvalg: Andrew Cranfield, Helle Behrens Eriksen,

Bettina Graabech, Per Drustrup Larsen,

Christina Collet Madsen og Anne-Marie Torpe

ISSN 1395-0401

Medlem af Dansk Fagpresseforening

Årsabonnement: 393 kr.

BF-medlemmer modtager automatisk bladet

Oplag: Distribueret oplag 1.7.2001 - 30.6.2002

iflg. Dansk Oplagskontrol: 6.394

Dette nummer er trykt i 6.800 eksemplarer

Adresseændring skal af Bibliotekarforbundets medlemmer
meddeles til BF's medlemsafdeling. Uregelmæssigheder i
leveringen meddeles til det lokale postkontor.

Evaluerings af biblioteksloven

2½ år er gået siden Lov om biblioteks-
virksomhed trådte i kraft, og det er nu
blevet tid til at evaluere loven. Man kan
mene, at det er alt for tidligt at lave en
evaluering oven på så store forandringer,
som loven rent faktisk indebar. Vi finder,
at det er særdeles positivt, at der rent fak-
tisk foregår en struktureret og systema-
tisk evaluering. Det er vigtigt, at BF er
med på banen, og fra denne plads skal al-
lerede nu lyde et tilsagn om, at vi agter at
gå konstruktivt ind i evalueringsproces-
sen. Biblioteksstyrelsen er kommet med
nogle udmeldinger om processen om-
kring evalueringen, og her agter BF na-
turligvis at bidrage i forhold til alle led: til
dataindsamling, til de økonomiske analy-
ser og de kvalitative vurderinger af loven
og dens virke. Med hensyn til data og øko-
nomi vil vores deltagelse først og frem-
mest have karakter af spørgsmål, som
ønskes besvaret for at sikre den optimale
evaluering. Det bliver særligt i forhold til
den kvalitative vurdering, at BF vil mar-
kere sig og sætte fokus på, hvad vi finder
væsentligst i evalueringen – nemlig
spørgsmålet: Hvorvidt og i hvor høj grad,
er det lykkedes at leve op til ånden bag
loven?

Vi har valgt at samle vor evaluering om-
kring fire hovedtemaer – kompetencer og
kvalitet, økonomi, samarbejde og biblio-
teks- og organisationsudvikling. Det er
her vi finder, at de væsentligste spørgs-
mål skal besvares, når det gælder biblio-
tekarerne og brugerne. Det er her, at BF's
fokus vil ligge i hele evalueringen. Har
brugerne fået bedre bibliotekstilbud, har
de fået et bredere bibliotekstilbud, har de
fået et bibliotekstilbud af høj kvalitet? Og

har bibliotekarerne fået et kompetence-
løft? Har vi fået mulighed for at udvikle
vores kvalifikationer, har vi fået organi-
satoriske rammer, der sikrer engagement
og aktiv deltagelse, har vi fået et bedre ar-
bejdsmiljø og fornuftigt arbejdstempo?

Bibliotekarerne og BF har deltaget aktivt i
forhold til implementeringen af biblio-
teksloven og til at skabe et moderne, tids-
svarende og fremadrettet bibliotekstil-
bud. Gennem BF's udviklingspulje har vi
bidraget til udvikling inden for lovens
rammer, og vores fag- og ansættelses-
grupper har haft fingeren på pulsen. De
har engageret sig og opsamlet viden, som
må være uvurderlig i en evalueringspro-
ces. Derfor forventer vi naturligvis også
at blive inddraget officielt i Bibliotekssty-
relsens evalueringsarbejde, hvor dette
måtte synes mest hensigtsmæssigt.

Nu går evalueringsarbejdet i gang i BF – i
faggrupperne, i ansættelsesgrupperne og
forhåbentlig også generelt blandt med-
lemmerne. Lad os forsøge at holde fokus
– på bibliotekarerne og på brugerne og
borgerne. Og lad os sikre, at biblioteker-
nes samfundsmæssige rolle og betydning
bliver grundlæggende i hele evaluerings-
projektet. For mange evalueringer har fo-
kus på fortiden og nutiden – hvad gik
galt, hvad gik godt og hvordan ser situati-
onen ud nu, set i forhold til situationen
før? Disse vurderinger skal også til, men i
BF vil vi være fremtidsorienterede: Hvor-
dan kan vi gøre det anderledes, hvordan
kan vi gøre det bedre, hvilke ændringer
skal til for at opnå verdens bedste biblio-
teksvæsen for såvel brugere som ansatte?



Politiken tog temperaturen på biblioteksbetjeningen i midten af marts

Flere dumper med et brag!

Politiken bragte *lørdag* den 15. marts et kvalitetscheck af fire store københavnske biblioteker. Man bliver rystet. Svarene på nogle ret ordinære referencespørgsmål – af den umådeligt venlige journalist kaldet »tågede« – viser et meget svingende niveau i den bibliotekariske betjening.

Journalisten bliver alle fire steder mødt med stor imødekommenhed, og det er da fint, men ikke nok. Hun skulle også få svar på sine

spørgsmål, og her kommer vi åbenbart for ofte til kort. Et bud på forklaringer kan være bibliotekaruddannelsen, jagten på projekt- penge og udviklingsarbejde eller det stadigt mere centraliserede materialevalg.

Bibliotekaruddannelsen virker i dag som en akademisk uddannelse med for lidt føling med den virkelige verdens muld. Det har nu aldrig været uddannelsens stærke side, men det gamle håndværk, hvor man tager låneren

med hen til hylden og i fællesskab finder »den rette bog til den rette låner på den rette tid« – det fik jeg selv terpet i praktiktiden – er på vej ud. I stedet tyr man til pc'en, som fysisk befinder sig mellem bibliotekaren og låneren. Udviklingsarbejdet på bibliotekerne har nu så høj prioritet, at vores vigtigste funktion, betjening af publikum, er i fare. Trods et væsentligt højere aktivitetsniveau på bibliotekerne er vi ikke blevet synderligt flere ansatte, og man prøver desperat at få enderne til at hænge sammen. Det betyder færre på udlånsvagt, mindre tid til kollegaopklæring og i nogle tilfælde uuddannet arbejdskraft ved bibliotekarbordet.

Jeg er bestemt ikke nogen tilhænger af tidligere tiders lange materialevalgsproces, men de centraliserede vinde, der blæser på det område i dag, har nogle konsekvenser for bibliotekarernes viden. Hvis ikke der er gennemsynsordning og mulighed for at se de nye materialer igennem, inden de går på reolerne, så er formidlingen derefter. Svaret på efterlysningen af »en god begynderkøgebog« er »64.1«, fordi bibliotekaren ikke forholder sig til lånerens situation og åbenbart ikke selv har nogle tips.

Der er sikkert mange andre forklaringer, men jeg håber, at disse spredde hagl kan lægge op til en debat om, hvordan vi sikrer en højere kvalitet i vores basisydelse.

ANETTE THEDE
PR-medarbejder
Frederiksborg Bibliotek

Tidligt forår?

April kom tidligt i år – og endda hele to gange! Ku' det virkelig være rigtigt, at BF over natten pludselig struttet af vital ungdom sådan som kraftigt antydet, da vi læste Sidste spalte i *Bibliotekspressen* nr. 4, 2003 »Ung og fræk BF-profil på vej« signeret *Per Nyeng*. Godt nok har vi været vant til lidt af hvert i denne spalte – men at den gamle redaktør – for bladets egne penge – skulle have hyret chefanalytiker Hans P. Clausen fra konsulentfirmaet SE & O til at udarbejde rapporten »Ung med BF« – det forekom uvirkeligt.

Men der var ingen grund til overraskelse – fir-

maet fandtes ikke, konsulenten heller ikke – og en rapport var således også helt utænkelig. Hvorfor så? – Kan man spørge sig selv – måske for med humor og ironi at sende en sidste fremadrettet afskedshijsen til forbundet?

I næste nummer af *Bibliotekspressen* – i nr. 5 på siderne 174-176 – kunne vi så læse artiklen »Virksomhedens puls«. En spændende artikel, der har givet anledning til mange henvendelser – kender I noget til firmaet Solution? Og ved I hvordan vi kommer i kontakt med cand.-scient.bibl. og videnschef Sofie Trane? En opringning til artiklens forfatter – *Calle Gade Lau-*

ritzen – gav en overrasket reaktion og et overraskende svar: Hverken Solution eller Sofie Trane eksisterer i virkeligheden – desværre måske.

Artiklen er skrevet som et indlæg til et påtænkt helt nummer af *Bibliotekspressen* med opdigtet visioner og scenarier for bibliotekarere og biblioteker, at den nu blev bragt – løstrevet og uden redaktionel kommentar – ja, det overraskede Calle – og så sandelig også os!

Men ganske vist er det, at april er oprundet, og de sande visioner nu er sat til forspiring.

BF's Hovedbestyrelse

Ranganathan i Dyrehaven

Det var – som vanligt – en interessant artikel Ole Harbo havde om Ranganathan i Bibliotekspressen 2003:4, og han efterlyste erindringer om Ranganathans besøg i Danmark 1964 hvor han bl.a. forelæste på Danmarks Biblioteksskole. De burde være for hånden, da både den fhv. redakteur og vistnok også Helge Scheuer Nielsen gik på skolen det år, og de vel næppe har siddet i kantine med en Star (tidens foretrukne pilsner, red.) ved en sådan lejlighed. Selv kan jeg ikke leve op til det, men næsten idet jeg i et brev til sidstnævnte har fortalt om Ranganathan i 1967:

Passerede på vejen Bangalore, hvor Ranganathan bor. Jeg var lidt spændt på, om jeg kunne træffe ham, da jeg havde hørt rygter om, at han var lidt skrantende, og manden er jo oldgammel. Han

sov til middag (sagde de på DRTC) da jeg kom, men efter nogen tid fik jeg at vide, at professoren gerne ville se os nu. Vi gik ned ad gaden, og over for hypnotisøren måtte vi halvvejs skræve over en ko, før vi kom ind i huset, hvor mesteren modtog os. Vi fik te, og han er en af de elskeligste, venligste og tilsyneladende ærligste, jeg har mødt i Indien. Jeg ville gerne vide lidt om hans synspunkter på indisk biblioteksvæsen, men han ville helst snakke om en køretur, han havde haft med Sven Dahl (leder af Det Kongelige Bibliotek 1943-52 og senere rigsbibliotekar, red.) i Dyrehaven i 1948.

STIG HEGN,
medlem af Pensionistgruppen

Invitation til netværkssamarbejde

Ny national biblioteksportal

I anledning af handicapåret 2003 har Kulturministeriet besluttet at give DBB et ekstraordinært tilskud, som er øremærket til udviklingen af en national portal for mennesker, der ikke kan læse almindelig trykt tekst.

Demokratisering af viden

Portalen skal bidrage til demokratisering af viden ved at styrke den informationsmæssige ligestilling og ved at forbedre kontakten mellem bibliotekerne og informationssvage brugere. Det er målet, at portalen bliver et forbilledligt eksempel på, at det på en og samme tid lader sig gøre at kombinere store komplekse informationsmængder, teknologiske løsninger, spændende brugervenlige faciliteter og tilgængelighed. Samtidig er der med et kommende netværkssamarbejde grobund for et fælles kompetenceløft indenfor bibliotekssektoren i forhold til tilgængelighed og digital formidling.

DBB inviterer til samarbejde...

DBB har med glæde påtaget sig rollen som igangsætter for dette projekt. Det er samtidig DBB's klare opfattelse, at portalens succes vil være helt afhængig af et tæt og inspirerende samarbejde biblioteker og institutioner imellem. Vi inviterer derfor alle interesserede folkebiblioteker til de allerførste møder om en fælles fremtidig portal. Møderne foregår hhv. på Horsens Bibliotek og på DBB i København.

Yderligere informationer

Har du spørgsmål eller er du nysgerrig, så kontakt projektleder Morten Buus Nielsen, DBB på e-mail mbn@dbb.dk eller telefon 39134637 - eller Lena Petersen, DBB på e-mail lpn@dbb.dk eller telefon 39134663.

BRAINSTORMMØDER

8. maj 10.00-14.00

Horsens Bibliotek, mødelokale 2
Tobaksgården 12
8700 Horsens

9. maj 10.00-14.00

DBB, mødelokale 3. sal
Teglværksgade 39
2100 København Ø

Tilmelding

Tilmelding kan ske til projektleder Morten Buus Nielsen, DBB på e-mail mbn@dbb.dk eller telefon 39134637 – eller Lena Petersen, DBB på e-mail lpn@dbb.dk eller telefon 39134663. Tilmeldingsfristen er den 30. april.

Web

Læs om portalen på DBB's Web: www.dbb.dk/portal



Komiteen for Verdens Bogdag havde udskrevet en plakatkonkurrence blandt eleverne på Designskolen Kolding i forbindelse med Verdens Bogdag 2003, og vinderen blev afsløret ved et arrangement den 31. marts. Blandt de 42 indleverede forslag faldt valget på en plakat skabt af Toke Møller, grafisk design-studerende på tredje år, som også får et rejselegat på 10.000 kr. Et udsnit af hans plakat illustrerer dette nummer af Bibliotekspressen. Andenpladsen gik til Sofie Romme, som studerer illustration – og får 5.000 kr. for sit bidrag, mens Qui Bin, der studerer grafisk design, får 2.500 kr. for sin tredjeplads.



Verdens Bogdag den 23. april:

Markér dagen lokalt!

af FINN PETERSEN

Igen i år er den 23. april Verdens Bogdag. Der vil landet over være masser af arrangementer, og årets hovedarrangement foregår i Nikolaj Udstillingsbygning i København. På dagen inviteres til oplæsning og interview med politikere og aktuelle forfattere. Temaet for eftermiddagen er Det internationale – Udsyn – Rejsen.

Kulturminister Brian Mikkelsen åbner Verdens Bogdag, og i eftermiddagens løb bliver der indslag fra blandt andre forfatterne Ib Michael, Thomas Boberg, Jan Sonnergaard og politikerne Pia Kjærsgaard, Ritt Bjerregaard og Naser Khader. Dagen slutter med overrækkelse af ALOA-prisen, som går til en forfatter fra et tredieverdens land.

Aftenen inden står komiteen for et arrangement om ophavsretten. Formålet er at kaste lys på Verdens Bogdag, som også er dag for ophavsretten, og at gøre status over udviklingen i det forløbne år. I 2002 er der ændret i ophavsretsloven, der er kommet anordning om anvendelse af loven i forhold til andre lan-

de, og der har været en heftig debat om de ophavsretlige aspekter af biblioteksafgiften. Arrangementet foregår i Kunststyrelsen i København.

BF har igen i år været repræsenteret i komiteen for Verdens Bogdag, og hovedbestyrelsen vil opfordre alle til at markere dagen lokalt. Hvis kræfterne og tiden ikke rækker til det helt store, kan en udstilling af materialer bygget over årets tema »Det internationale – Udsyn – Rejsen« være et fint bidrag. Arrangementer kan indberettes til den centrale arrangementskalender på mail-adressen info@verdensbogdag.dk

I Spanien bliver Verdens Bogdag markeret ved, at man giver en rose og en bog til én, man holder af. Det var vel et eksempel til efterlevelse? Rosen kunne skiftes ud med en påskelilje, som måske er nemmere at få fat på i april. Det endelige program for Verdens Bogdag kan ses på www.verdensbogdag.dk

Finn Petersen er medlem af BF's hovedbestyrelse samt af Komiteen for Verdens Bogdag.

Pris for poetisk univers

Årets modtager af Edvard Pedersens Biblioteksfonds forfatterpris blev Inger Christensen.

Prisen, som uddeles hvert år på Danmarks Biblioteksforenings årsmøde, er på 25.000 kr.

Komiteen bag forfatterprisen lægger i sin motivation vægt på, at Inger Christensen med sit samlede forfatterskab har placeret dansk modernisme i en international sammenhæng.

Desuden fremhæves hendes brug af sproget og følsomhed for sprogets musikalitet. Hendes lydhørhed og genrebevidsthed gør, at hun formår at skabe sine egne poetiske universer.

Inger Christensen debuterede i 1963 med digtsamlingen »Lys«. Hendes to store hovedværker er »Det« fra 1969 og »Sommerfugledalen« fra 1991. Senest har hun udgivet »Hemmelighedstilstanden« (2000).

Blandt tidligere modtagere af prisen er Kirsten Thorup og Tage Skou Hansen.

Lyspennen på nettet

HK/Kommunals Biblioteksudvalg varetager 3500 administrativt ansattes interesser – primært på de kommunale biblioteker. Udvalget udgiver desuden medlemsbladet Lyspennen, som nu efter 10 år i trykt form findes i en elektronisk udgave. På www.lyspennen.dk præsenteres de seneste nyheder. Det er desuden muligt at abonnere på Lyspennens nyhedsbrev.

ANNONCE

Minibus sælges pr. 1. juli 2003

Peugeot Boxer årg. 1998, kørt ca. 120.000 km.

Er velholdt og kan køres med almindeligt kørekort. Henv. til Bente Dam Martehedal eller Eva Bisbjerg, Randersegnens Biblioteker, tlf. 87106891 eller mail bdm@randersbib.dk eller e-bi@randersbib.dk

Minibussen kan ses på: www.randersbib.dk/-bogbus



Lille sag med stor betydning. Chippen placeret i Asger Jorns kunst, her fremvist af biblioteksassistent Marianne Henriksen (t.v.) og bibliotekar Karin Svendsen, der er sikkerhedsrepræsentant.

Fremtiden? Den er kun få millimeter på hver led

Silkeborg Bibliotek skriver danmarkshistorie i denne tid med indsætning af chips i bøger, på cd'er, videobånd osv. Herefter kan lånerne selv klare registreringen. Men hvad vil det betyde for de ansatte?

af KURT BALLE JENSEN

Onsdag eftermiddag. Alderslyst Bibliotek i Silkeborg. Marts 2003. I et hjørne er der indrettet en arbejdsplads med computer

og en papkasse med en strekkodelæser sat fast med gul tape. Der er lidt Storm P. over det, men det handler om højteknologi og fremtid – og en nyhed i Danmark.

Biblioteksassistent *Elisa Gertz* tager en bog og stikker den ind under strekkodelæseren på papkassen. På skærmen kommer strekkodens nummer frem, så nu ved systemet, hvad det er for en bog, det handler om. Så snupper Elisa en ekslibris (kunstnerisk udført ejermærke i bøger, red.) og sætter i bogen. Det er Asger Jorns maleri *Livshjulet* fra 1953, der nu giver en farverig indgang til bogens indhold. Men bag på den selvklæbende mærkat sidder det, der i virkeligheden er porten til fremtiden: en chip, der kun er få millimeter på hver led.

Nu skal alle strekkodens oplysninger overføres til denne chip.

Det sker på et splitsekund, idet Elisa Gertz lægger bogen på en plade, der er forbundet med computeren. Signalerne ryger direkte ind i chippen, og på skærmen rejser der sig en grøn søjle som tegn på, at alle data er overført og nu trygt hviler i chippen bag Asger Jorns maleri.

– Vi havde lukket nogle dage, hvor vi satte chip i vores bestand og fik overført data til dem. Nu tager vi det udlånte materiale efterhånden, som det kommer retur, fortæller Elisa Gertz, idet hun rækker ud efter en ny bog.

Men vi kører videre til hovedbiblioteket for at møde tillidsrepræsentanten, sikkerhedsrepræsentanten og stadsbibliotekaren. For hvad er det, der sker i Silkeborg, og hvad vil det komme til at betyde for personalet?

Et skridt på vejen

Det hele begyndte tilbage i 1990, da Silkeborg Bibliotek indførte strekkoder med tyverialarm og det hele. Det var det før-

ste folkebibliotek, der indførte tyverisikring i materialerne, og der blev samarbejdet med det, der senere blev til firmaet Gan- ket A/S, og som nu leverer chipsene. For tre år siden blev der så indkøbt en robot, Tor, der kan tage imod, og som – takket være strekkoderne – kan sortere bøgerne og smide dem ud til den rigtige vogn. Undersøgelser havde vist, at især assistenterne havde problemer med særlige muskelgrupper i skuldre, arme og hænder, og det var med til at få hele projektet i gang. Men der var endnu et formål: at få assistenterne frigjort til nye op- gaver i forbindelse med de øvrige omfattende ændringer som opbygning af Den Lærende Organisation, etablering af uddan- nelses-, udviklings- og it-afdelinger samt opdeling af materia- lerne i Viden og Oplevelse.

Strekkoderne kan benyttes til selvbetjening, og det praktiseres allerede en del steder. Men på Silkeborg Bibliotek mener man at kunne nå meget længere med chips. Nogle af fordelene er, at man kan få registreret flere materialer ad gangen, og at der er bedre styr på cd'er, sæt og lydbøger. Næste skridt er således, at strekkoderne erstattes med chips. Og det er det, der sker nu.

– Muligheden for selvbetjening er kun et lille hjørne af det, chip-teknologien åbner for. Vi ved slet ikke, hvilke muligheder der vil byde sig, men foreløbig kan lånerne selv registrere de- res bøger. Senere bliver det sådan, at bøgerne kan sende signa- ler, så man kan pejle dem og hurtigt finde en bestemt bog, og- så hvis den er anbragt forkert. Med hensyn til selve registreringen vil det sandsynligvis på et tidspunkt blive sådan, at låneren kan tage for eksempel en stak bøger og så bare gå. Når så gate'en passeres, fortæller chips i lå- nerkort og materialet, hvem der har lånt hvad. Det sker automatisk i det sekund, låneren går forbi, fortæller stadsbibliotekar *Peter Birk*.

Tor ta'r slæbet

Så langt er man ikke kommet endnu, men selvbetjening ved lån er lige om hjørnet. Det skal foregå på hæve-sænke-borde, der kan til- passes lånerens højde. Låneren lægger hele stakken af bøger, cd'er osv. på en særlig pla- de, hvorefter alle chipsene i materialerne straks giver oplysningerne videre til edb- systemet. Chippen fungerer nærmest som en lille radiosender, og den kan sende gennem andre bøger over op til 25 cm. Det er ligegyldigt, hvordan materialerne vender i forhold til hinanden.

– Med selvbetjeningen undgår vi, at nogle medarbejdere skal foretage de samme bevægelser rigtig mange gange. Ved skran- ken løftes der samlet meget over en hel dag, og det kan vi frem- over undgå, siger bibliotekar *Karin Svendsen*, der er sikkerheds- repræsentant.

– Robotten Tor har allerede taget en del af slæbet i forbindel- se med aflevering og sortering. Bøgerne sorteres automatisk, og tilbage står blot at køre vognen hen til det rigtige sted og sætte bøgerne på plads.

Biblioteksassistent *Marianne Henriksen* nikker bekræftende:

– Ja, før skulle vi have fat i bøgerne fem gange, nu skal vi kun have fat i dem en enkelt gang, siger hun.

Denne onsdag har hun vagt i Oplevelse, hvor der både er bøger og musik. Som de øvrige assistenter er hun blevet opgraderet gennem kursusforløb og har nu også kundebetjening. Og hun gør opmærksom på en anden fordel ved chippen:

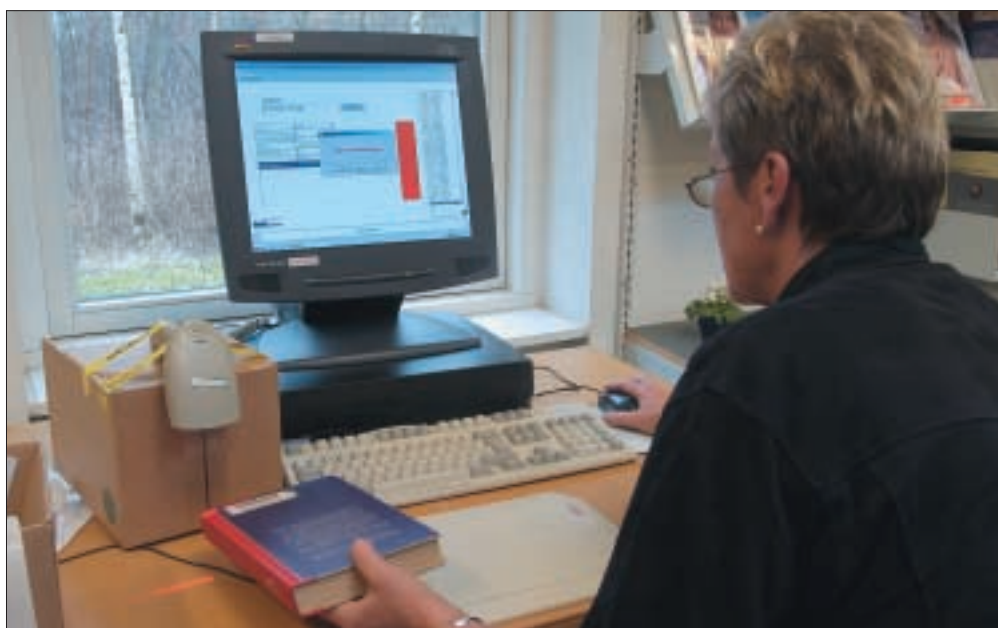
– Den har en mere sikker og stabil tyverisikring, og ikke mindst med cd'er betyder det, at vi kan slappe mere af og ikke konstant skal være på tæerne. Her har vi været noget plaget af tyveri, fortæller hun.

– Ja, og dermed giver chippen også større tryghed, siger Ka- rin Svendsen.

– Chippen bliver placeret direkte på cd'en, og det betyder, at de såkaldte savere bliver overflødige. Som det har været hidtil, har de skullet pilles af ved lån og sættes på ved aflevering, og de mange gentagne bevægelser har belastet bestemte muskel- grupper i fingre og hånd. Også her er der en klar ergonomisk gevinst, samtidig med at det psykiske arbejdsmiljø bliver bed- re med større tryghed, siger Karin Svendsen.

Faggrænserne flytter sig

Netop når det handler om psykisk arbejdsmiljø, er der noget at hente. Det er bibliotekarernes tillidsrepræsentant *Birthe Eier-*



Biblioteksassistent Elisa Gertz ved »Storm P.-anordningen«, hvor hun ved hjælp af strekkodelæseren på papkassen får strekkodens nummer frem på skærmen. Dernæst klæbes et mærkat på bogen. Bag mærkaten sidder en lille chip, som strekkodens oplysninger kort efter overføres til.

sted ikke i tvivl om. Når HK'ere frigøres for rutinearbejde, be- tyder det, at alle medarbejdere får mere plads og rum – og at bibliotekarerne dermed får større mulighed for at arbejde med nye tiltag inden for kommunikation, oplysning og viden. Men hvad betyder det for faggrænserne, når assistenterne ikke me- re skal bruge så meget tid på at håndtere materialer, fordi gra- den af selvbetjening bliver større?

– Den diskussion *har* vi haft. Hos os har det faktisk altid været en del af kulturen, at vi ikke konstant ser på, hvem der gør hvad. Vi har ikke været utroligt meget fokuseret på faggrænser. Men med dette projekt kom der jo ord på. Nu skulle assistenterne ikke bruge en masse tid på at sætte på plads osv., nu skulle de opgraderes, og selvfølgelig var der dem, der sagde: »Nå, kommer de nu og tager vores arbejde?« Nogle har været bekymrede og andre glade alt efter temperament. Men i dag tror jeg, at alle kan se det gode i den aflastning, teknologien har medført – og som den i endnu højere grad vil medføre fremover med større selvbetjening, siger Birthe Eiersted.

Kræfter frigøres

Birthe Eiersted fremhæver, at i vejledning af lånerne og i udviklingsarbejdet vil det selvfølgelig altid være sådan, at nogle er uddannede og nogle er uuddannede. Alle har kundekontakt, men der vil være opgaver, der kræver assistance af en bibliotekar.

– Der skal en fagmand til at arbejde efter stærkstrømsreglementet, men vi kan alle lave noget elektrikerarbejde, blot på et andet niveau. Det er lidt det samme her. Der er jo en grund til, at vi har taget uddannelsen, og der skal fortsat være forskel på arbejdet, alt efter om man er bibliotekar eller assistent. Men det er kun positivt, at noget af rutinearbejdet kan overtages af lånerne, så vi kan få frigjort kræfter til at udvikle projekter og yde større kundeservice. Det vigtige er så, at vi hver især kender vores egen begrænsning. Så er det mindre afgørende, hvor præcist faggrænserne går.

Holder lukket i to uger

I hele den teknologiske udvikling har Silkeborg Bibliotek været en del af et konsortium, hvor de øvrige deltagere har været private firmaer med ønske om at have en sparringspartner »fra den virkelige verden«. Det er indehaver af firmaet Ganket A/S, Ole Sundø, der har udviklet chippen. Den lille sag kan altså indeholde alle oplysninger om det pågældende medie, og populært sagt hejser eller sænker den flaget, alt efter om bogen må føres forbi den særlige gate eller ej. Er flaget hejst, fordi mediet ikke er registreret, starter en hyletone.

I uge 20 og 21 holder Silkeborg Bibliotek lukket i to uger, og her skal alt materiale forsynes med chips. Dermed åbnes porten for alvor til en fremtid med masser af muligheder. Fra ind- og udland har interesserede allerede meldt sig for at se nærmere på det, der sker i Silkeborg. Det gælder blandt andet hollandske biblioteker, hvor der også sker en spændende udvikling i disse år.

Efter en indkøringsperiode vil lånerne selv overtage en stor del af funktionerne ved skranken. I princippet kan man dermed lave biblioteker med kun meget lidt personale, hvor lånerne og

teknologien sammen klarer registrering og aflevering. Men i Silkeborg er det den anden vej, der tænkes. Her er det behovet for nye kompetencer, set i lyset af udviklingen, der er udgangspunktet.

– Hvis vi skal kunne leve op til de mange nye opgaver og udfordringer i informationssamfundet, er det vigtigt, at vi hele tiden har mulighed for at udvikle os. Det kræver ressourcer og uddannelse, og da vi nok ikke har de store forhåbninger til, at



Biblioteksassistent Elisa Gertz sætter fremtiden på plads i endnu en bog. Chippen er placeret i en selvklebende mærkat, der er så godt som umulig at pille af igen.

vi i de kommende år får mulighed for at ansætte mere personale, handler det her om at frigøre personaleressourcer fra rutineopgaver, som lånerne selv kan klare. Kun på den måde kan vi leve op til de nye udfordringer, vi løbende får som folkebibliotek. Og så har jeg desuden en grundlæggende tro på, at de fleste ansatte faktisk helst vil have en afvekslende og udfordrende arbejdsdag med så lidt rutinearbejde som muligt, siger stadsbibliotekar Peter Birk.

Seminar om chipløsninger

DBC medier afholder i samarbejde med den tilsvarende norske Bibliotekscentral et internationalt seminar for europæiske bibliotekscentre om chipløsninger.

Seminar, der afholdes den 7.–11. april, skal afklare, i hvilken grad leverandørerne lever op til de krav, der må stilles til chipløsninger.

I samarbejde med sine europæiske kolleger vil DBC medier opstille krav med henblik på anbefaling af løsninger til bibliotekerne.

De opstillede krav til den enkelte chipløsning omfatter blandt andet håndtering af materialer med chips fra biblioteker med andre løsninger og opfyldelse af relevante standarder.

Anmeldelse:

Gode råd til kvindelige forhandlere

Der er mange årsager til, at kvinder stadig må leve med den manglende ligeløn. En af dem er, at de har sværere ved at begå sig ved forhandlingsbordet. Et faktum, som samtidig er baggrunden for, at Solveig Schmidt har begået en bog med titlen »Lønforhandling for kvinder«. Bibliotekspressen har bedt Hanne Andersen – tillidsrepræsentant ved Roskilde Bibliotek – om at anmelde den.

af HANNE ANDERSEN

»Lønforhandling for kvinder« er en lille, let tilgængelig bog. Den er skrevet af Solveig Schmidt, og baggrunden for den er hendes konstatering af, at kvinder stadig halter bagud rent lønmæssigt. Og selv om bogen ikke kan løse det problem alene, så kan den helt sikkert gøre kvinder langt bedre til at forhandle løn.

Solveig Schmidt har sine erfaringer fra sin tid som faglig sekretær i Dansk Journalistforbund og som arrangør af talrige kurser om kvinders arbejdsvilkår – herunder deres lønforhold. For langt de fleste af Bibliotekarforbundets medlemmer er det endnu ikke hverdag at forhandle sin egen løn. Alligevel er Solveig Schmidts bog også interessant og lærerig læsning for alle de offentligt ansatte medlemmer af forbundet, fordi den giver et hurtigt indblik i det, der foregår, når tillidsrepræsentanterne forhandler deres løn.

Bogens udgangspunkt er, at mænd, her cheferne, og kvinder, her lønmodtagerne, er meget forskellige. Teorierne, om hvorfor de to køn ofte taler forbi hinanden, er der skrevet talrige bøger om. Selve teorierne går Solveig Schmidt let henover, men bogen er til gengæld fyldt med eksempler på, hvad der går galt, når de to køn skal kommunikere.

Bogen gennemgår et forhandlingsforløb med forberedelse, selve forhandlingen og opfølgning på forhandlingen. Den er fyldt med gode og meget praktiske råd, men også med generalise-



Det er ikke nødvendigvis retfærdighed, der gør sig gældende, når der skal forhandles løn. De mest insisterende løber med pengene, uanset om de har fortjent dem eller ej. Derfor må kvinderne på banen og kræve deres del af kagen. Solveig Schmidts »Lønforhandling for kvinder« fortæller hvordan. Bogen udkom i februar 2003 på forlaget Rosinante. 184 sider, 169 kroner.

ringer, der virker absurde, som f.eks. at mænd med armene over kors viser fasthed, mens en kvinde i samme stilling viser utryghed!

Som Bibliotekarforbundets tillidsrepræsentanter også lærer på

deres kurser, er forberedelsen til forhandlingen det allervigtigste. Her gælder det om at gøre sig helt klart, hvad man går efter, og hvor smertegrænsen er. Der skal findes gode argumenter, undersøges lønstatistikker osv.

Selve forhandlingen, som Solveig Schmidt kalder en avanceret samtale, er nok den, der falder de fleste kvinder svært. Der er mange spilleregler, og de er alle lavet af mænd, da hele forhandlingsritualet faktisk stammer fra før, kvinderne kom ud på arbejdsmarkedet.

Bogen indeholder mange helt banale råd så som at sidde ordentligt på stolen, lade være med at klikke med kuglepenen og at se på den person, man forhandler med.

Det er under selve forhandlingen, de to køns forskelligheder især kommer frem. Kvinder ønsker generelt, at der skal være en god stemning, og de kan omfatte det første nej fra chefen som en personlig fornærmelse, mens chefen ser det som startskuddet til den egentlige forhandling. Mange kvinder er, ifølge Solveig Schmidt, gået i vrede fra forhandlingsbordet efter det første nej, og chefen sidder tilbage og undrer sig. Hvorfor give folk mere i løn, hvis det er så let at slippe?

Sidste del af bogen handler om tiden efter forhandlingen – både om hvordan man selv skal holde øje med, at man får det, der er aftalt, men også om hvordan man taler om forhandlingen med sine kolleger. Flere steder i bogen beskriver forfatteren, hvor vigtigt det er med åbenhed på arbejdspladserne, om hvad hver enkelt får i løn og hvorfor.

Jeg kan ikke være mere enig – åbenheden er både med til at mane myter i jorden, og samtidig er det oplagt at bruge den

viden, man har om sine kollegers løn, når man skal vurdere, om ens egen løn er rimelig. Og så er man jo allerede i gang med forberedelsen til næste lønforhandling og har måske fået det første gode argument for, hvorfor man skal stige i løn.

Om det inden for de nærmeste år bliver hverdag for flere af Bibliotekarforbundets medlemmer, at de selv skal forhandle i hvert fald en del af deres løn, er svært at spå om. Alt afhænger af Ny Løns skæbne ved de næste overenskomstforhandlinger. Hvis en stadig større del af fremtidens løn skal forhandles lokalt, tror jeg også næste skridt kan være, at forhandlingsretten kommer til at ligge hos den enkelte medarbejder. Hvad det kan komme til at betyde i et fag som vores, hvor hovedparten stadig er kvinder, og hvor der ikke er tradition for at fremhæve egen arbejdsindsats – da slet ikke i forhold til kollegernes – er svært at sige.

Men en ting er sikker: Hvis vi vil være med i kampen om lønkronerne, skal vi lære at tale med hinanden om, hvad vi får i løn hver især, og hvorfor nogen får mere i løn end andre – og det uden at gå til i forargelse eller misundelse. For som Solveig Schmidt meget rigtigt skriver: »Du skal ikke bruge din nye viden til at blive forarget og lægge hindringer i vejen for andres goder. Du skal bruge den til at blive inspireret, når du overvejer dine egne krav.«

Hanne Andersen er bibliotekar og tillidsrepræsentant ved Roskilde Bibliotek.

Gå - hjem - møde

Arrangement for studerende og dimittender:

Hvad skal der til for at få jobbet?

Som nyuddannet kan det være svært at se hvilke kvalifikationer man besidder, når man ikke har nogen praktisk erfaring med sig. Og hvad skal der egentlig til for at få jobbet? Vi har inviteret nogle biblioteksledere fra det statslige og kommunale område til at fortælle, hvad de ser efter i en ansøgning og ved jobsamtalen. Hvad skal der til for at slippe igennem nåleøjet? Hvad forventer de af en nyansat? Hvilke gode råd har de til de nyuddannede? Og hvad skal studerende lægge vægt på at tilegne sig under uddannelsen? Hvilke egenskaber viser sig at være de vigtigste, når man lige er blevet færdig? Hver leder vil komme med et kort oplæg, og derefter er det op til deltagerne at stille spørgsmål.

Der bydes på øl/vand og sandwich, hvorfor tilmelding er nødvendig. Der afholdes to arrangementer – et på Frederiksberg og et i Aalborg.

Tid og sted, Frederiksberg: 23. april 2003, kl. 18.00 til ca. 21.00. Bibliotekarforbundet, Lindevangs Alle 2, 2000 Frederiksberg.

Tid og sted, Aalborg: 24. april 2003, kl. 18.00 til ca. 21.00 Det Nordjyske Landsbibliotek – Foredragssalen, Rendsburggade 2, 9100 Aalborg.

Målgruppe: Studentermedlemmer samt nyuddannede medlemmer af BF.

Gebyr: Gratis. BF dækker ikke transportudgifter.

Arrangør: Studenterforum.

Tilmeldingsfrist: Mandag den 14. april 2003.

Tilmelding sendes via Bibliotekarforbundets hjemmeside www.bf.dk under kalender eller til Susanne Hoffman-Klixbüll – shk@bf.dk



Klar til endnu en hård dag

Et skub her. Et stød der. Fedtede fingre. For lidt plads. Er man nøgen, får man skrammer. I hvert fald når man er en bog, en cd, en video eller noget af alt det andet, biblioteket låner ud hver dag.

Vi leverer klargøringsmateriale, som sparer plads, forlænger materialets levetid og er nemt at håndtere. Vi har også en række nye klargøringer på bedding til DVD, VHS og cd-rom til brug i selvbetjening og sorteringsanlæg.

Gør-det-selv eller klar til udlån

Mener I, at selvgjort er velgjort, kan I bestille materialerne hos os og selv varetage klargøringen. Vil I hellere bruge tiden og energien til andet, kan vi levere klargjorte medier, der er skræddersyet til jeres bibliotek. Det gælder alt fra strekkoder til klargøring af musik og indbinding.

Klargøring er en service under Det Rationelle Bibliotek – en paraply, der samler alle de produkter og services fra DBC, som frigiver ressourcer, giver overskud til at fokusere på formidling og mere tid til nye udfordringer. Gå ind på www.dbc.dk, vælg Det Rationelle Bibliotek og se, hvordan dit bibliotek kan frigøre ressourcer i løsningen af nogle af bibliotekets mest tidskrævende opgaver.

Toårige perioder skal give arbejdsro

Fremover afholdes Statsgruppens generalforsamling kun hvert andet år. Det bestemte et markant flertal på generalforsamlingen, af METTE MORTENSEN hvor også lønforskelle og universitetsloven var til debat.

Kompetencepakken, urafstemning eller ej og en fokusgruppeundersøgelse. Det var bare nogle af de emner, der blev diskuteret på Statsgruppens generalforsamling den 15. marts.

Sidstnævnte – fokusgruppeundersøgelsen – var et af de tiltag, formanden for statsgruppens bestyrelse, *Simone Schipp von Branitz*, Instituttjenesten ved Danmarks Natur- og Lægevidenskabelige Bibliotek, (DNLB) kom ind på i sin mundtlige beretning.

Undersøgelsen bygger på to fokusgrupper: Én bestående af ansatte på de større forskningsbiblioteker og én med bibliotekarer fra de mindre og mellemste statslige biblioteker. Undersøgelsen viser blandt andet, at Statsgruppen har en vigtig rolle, især for bibliotekarer på mindre biblioteker og for nyansatte bibliotekarer ansat på det statslige område. Og undersøgelsen anbefaler Statsgruppen at synliggøre bestyrelsens arbejde over for medlemmerne.

Simone Schipp von Branitz fortalte, at bestyrelsen på baggrund af undersøgelsen blandt andet har besluttet, at den vil:

- fortsætte med at prioritere arrangementer højt
- udarbejde en folder om Statsgruppen, som skal sendes til alle gruppens medlemmer

og fremover til alle nyansatte på det statslige område

- lave et diskussionsforum på BF's medlemsweb, hvilket allerede er sket

Formanden kunne også fortælle, at antallet af medlemmer, som nu er 874, er stagneret, og at finanslovsbesparelserne er gået hårdt ud over dem. Desuden nævnte hun samarbejdet med Privatgruppen, kalendersamarbejdet med DF's interessesekredse, et nyt layout og ny struktur på gruppens hjemmeside har set dagens lys, og planlægningen af internatmødet 2004 er i fuld gang.

Urafstemning eller ej

Under forslag til vedtægtsændringer fremsatte bestyrelsen forslag om, at generalforsamlingen fremover afholdes hvert andet år for at skabe mere arbejdsro og en længere sammenhængende periode for den valgte bestyrelse. Et lignende forslag blev fremsat og vedtaget på Privatgruppens generalforsamling i januar. Statsgruppens bestyrelse foreslog som en konsekvens af forslaget også en tilføjelse om, at der afholdes valg ved urafstemning, selv om der ikke opstilles kandidater nok til suppleanter.

Det logiske – eller ulogiske – i denne tilføjel-

se førte til en del debat, hvorefter bestyrelsen valgte at trække denne paragraftilføjelse tilbage. Herefter blev der stemt om de to resterende paragraffer, og forslaget om at afholde generalforsamling hvert andet år blev vedtaget med et markant flertal.

Dernæst fremlagde bestyrelsen sit forslag til et arbejdsprogram, og bestyrelsesmedlem *Iben Overgaard*, Danmarks Statistiks Bibliotek, sagde blandt andet under punktet »Statsgruppens bestyrelse følger i øvrigt«:

– Vi følger med i diverse skrivelser og rapporter, så vi til enhver tid har en holdning til dem, kan tage dem op på vores bestyrelsesmøder og kan debattere de synspunkter, der er fremme. Det hænder også, at nogle henvender sig for at få vores mening om en rapport.

– Det er jo svært for os menige medlemmer at følge med i, hvilke rapporter I får. Når Statsgruppen nu har en hjemmeside, kunne I jo dér skrive, at bestyrelsen har taget stilling til den og den rapport, mente *Annemarie Eskerod*, Statsbiblioteket.

En idé som bestyrelsen umiddelbart bakkede op om.

Annemarie Eskerod ville desuden gerne vide, hvor tæt bestyrelsen følger arbejdet med kompetencepakken og ser på hvilke forløb, der sættes i gang rundt omkring. Efter hendes mening virkede det meget individuelt.

– Min fornemmelse er, at arbejdet med kompetencepakken er kommet meget sent i gang. Mange steder har man ikke vidst, hvad man skulle gøre med den, så ministerierne har fået en længere frist til at melde tilbage om, hvad man har brugt pengene til det første år. Når der evalueres, vil vi selvfølgelig se på det, svarede Simone Schipp von Branitz.

Lis Nielsen, Det Kongelige Bibliotek og medlem af BF's hovedbestyrelse, kom med en direkte opfordring til de fremmødte medlemmer:



Martin Nyrops tegning af den indre portal til Københavns Rådhus. Opført 1892–1905.



Kay Fisker & Aage Rafn:

Udkast til station på Gudhjembanen. Opført 1916.



Arkitekturtegninger på programmet

Statsgruppens generalforsamling blev efterfulgt af et medlemsmøde med lederen af Samlingen af Arkitekturtegninger på kunstakademiets Bibliotek, seniorforsker, mag.art. *Claus M. Smidt*. Han fortalte om sin institutions historie fra grundlæggelsen af Kunstakademiet i 1754 og frem til, at arkitekturtegningerne fra 1846 blev en fast bestanddel af biblioteket.

Ikke mindst efter ansættelsen af arkitekt Knud Millech i midten af

1920'erne har samlingen udviklet sig til Danmarks betydeligste arkiv inden for området danske arkitekters tegninger.

Anden del af foredraget blev på baggrund af udvalgte emner fra samlingen en kort gennemgang af dansk arkitektur fra den tidlige enevælde til midten af det 20. århundrede.

Samlingen er tilgængelig for alle interesserede på Charlottenborg, Kgs. Nytorv i København.



– Hensigten med kompetencepakken – og måden den bruges på – er netop, at det skal være forskelligt. Det er ved medarbejderudviklingssamtaler, at man skal aftale individuelle forløb, som skal udmøntes fra kompetencepakken. Jeg håber derfor, at vi kommer til at høre om meget forskellige forløb. Gå hjem og sørg for, at der bliver brugt nogle penge! Det er jo en del af vores overenskomst.

Pladser til statslige ledere

Frygten for at vedtagelsen af en ny universitetslov vil medføre, at biblioteksfunktioner bliver sløffet, omlagt og reduceret, fik *Lisbeth Rasmussen*, Det Juridiske Laboratorium på

Københavns Universitet til at foreslå, at en »pind« om at følge universitetsloven og dens konsekvenser blev tilføjet arbejdsprogrammet.

Desuden foreslog hun den lille tilføjelse »DF og DF's interessekredse« under »Kontakt til andre grupper i biblioteksvæsenet«.

I tilknytning til folkebiblioteksledernes efter- og videreuddannelse på blandt andet Danmarks Forvaltningshøjskole – som blev omtalt i *Bibliotekspressen* nr. 5 – sagde *Lisbeth Rasmussen* desuden:

– For nogle vil det være bekendt, at der var problemer med de statslige – og især de små statslige ledere – deltagelse i lederuddannelsen. Nu er det endt med, at BF har bevilget en

underskudsgaranti på 200.000 kr., så det fra efteråret bliver muligt for 10–12 statslige ledere fra København og 10–12 fra jyllandsområdet at søge den samme lederuddannelse. Der er et meget stort behov, og man kan kun krydse fingre for, at de pladser bliver fyldt op. Hertil svarede *Lis Nielsen*, at håbet selvfølgelig er, at behovet er der, og at lederne melder sig.

Jesper Laursen, BF's kommunikationschef, bad om ordet for blandt andet at fortælle om et projekt, der beskæftiger sig med, hvordan generationerne arbejder sammen på bibliotekerne, og hvordan man får forskellige former for viden til at spille sammen og generere ny viden. Bag projektet står Det nordjyske Lands-

bibliotek og Aalborg Universitetsbibliotek.
– Jeg kunne forestille mig, at bestyrelsen kunne tilknytte en person, som kunne bidrage til den styregruppe, der er, mente han.

Frustration over lønforskel

En del af debatten drejede sig om det statslige og det (amts)kommunale områdes lønforskelle, som *Karsten Thomsen*, Det Administrative Bibliotek, udtrykte forundring over:

– Tidligere var jeg kommunalt ansat på Gentofte Bibliotekerne. Nu kan jeg konstatere, at der er sket en forfordeling, som jeg ikke synes er særlig fair: Mine løntrin bliver også et-årige i staten, men modsat de ansatte i folkebibliotekerne bliver jeg ikke justeret op efter, altså belønnet for de år jeg har været ude. Det forstår jeg ikke.

Hertil forklarede Lis Nielsen:

– Hovedårsagen er, at det er to forskellige arbejdsgivere og to forskellige forhandlingsborde, tingene foregår ved. Det, der kommer igennem et sted, har ikke nødvendigvis afsmitning det andet sted. Vi er meget kede af, at det ikke havde fuldt gennemslag på det statslige område, men det er en kamp, der bliver kæmpet, og vi har hele tiden meget fokus på lønnen. Herefter blev arbejdsprogrammet sat til afstemning og vedtaget med et markant flertal. På grund af beslutningen om kun at afholde generalforsamling i ulige år, gik hele bestyrelsen af. Følgende ønskede at genopstille: Simone Schipp von Branitz, Danmarks Natur- og lægevidenskabelige Bibliotek, *Anne-Marie Hybschmann*, Syddansk Universitetsbibliotek, *Rubina K. Afzal*, Statsbiblioteket/Indvandrerbiblioteket, og *Iben Overgaard*, Danmarks Statistiks Bibliotek.

Desuden meldte følgende nye kræfter sig på banen: *Liv Bjerger Laursen*, Handelshøjskolens Bibliotek, *Ann-Merete Hjorth Jensen*, Handelsskolen i Ballerup, og *Karsten Thomsen*, Det administrative Bibliotek.

Simone Schipp von Branitz sluttede med at takke bestyrelsesmedlemmerne *Lisbeth Dilling* og *Ditlev Veit* for deres indsats, inden ordet kort efter blev givet videre til Claus M. Smidt, som på det efterfølgende medlemsmøde fortalte om arkitekturtegninger på Kunstakademiets Bibliotek.

Valgudtalelser, arbejdsprogrammet 2003–2005 og fokusgruppeundersøgelsens resultater kan ses på Statsgruppens hjemmeside på www.bf.dk

It-sikkerhed på det jævne

I en ny spørgeskemaundersøgelse får folkebibliotekernes interne it-sikkerhed gode karakterer, mens der er grund til panderynken over sikringen af publikumspc'er og den overordnede styring og kontrol med it-sikkerheden.

af TOM LAU KRISTENSEN

Der var engang, hvor man kunne låse sin dør og sove sikkert om natten. Når døren blev låst, var alle ens værdier nemlig gemt sikkert af vejen, og eventuelle skurke blev nødt til at arbejde hårdt for at tiltvinge sig adgang.

I løbet af det 20. århundrede er mere og mere information og dermed flere og flere værdier blevet digitaliseret. Ikke alene er det nu muligt at dele viden meget hurtigere end før, den kan også kopieres, genbruges og bearbejdes. Det er smart, men ødelægger hele konceptet med lås på døren og tryk nattesøvn. For hvordan sætter man lås på data i en ledning? Man kan faktisk godt beskytte sine elektroniske informationer, men det er ofte besværligt og bøvlet. Derfor kan man nøjes med at beskytte nogle informationer og lade andre være, som de er. Men hvordan bestemmer man sig for, hvilke informationer der skal beskyttes, og hvilke der må klare sig selv? Det er grundlæggende det, it-sikkerhed handler om.

Folkebibliotekernes situation på det it-sikkerhedsmæssige område er unik. På den ene side skal de levere information kvit og frit til alle. På den anden side ligger de inde med en lang række informationer, f.eks. brugeroplysninger, som man, ifølge gældende dansk lovgivning, skal beskytte imod misbrug. Endvidere inviterer de brugerne, herunder også potentielle it-kriminelle, inden for dørene og opfordrer dem til at anvende – sommetider splinternyt – it-udstyr. Det er der ikke ret mange andre organisationer, der tør!

I et afsluttende speciale ved IT-højskolen i København har det været målet at undersøge

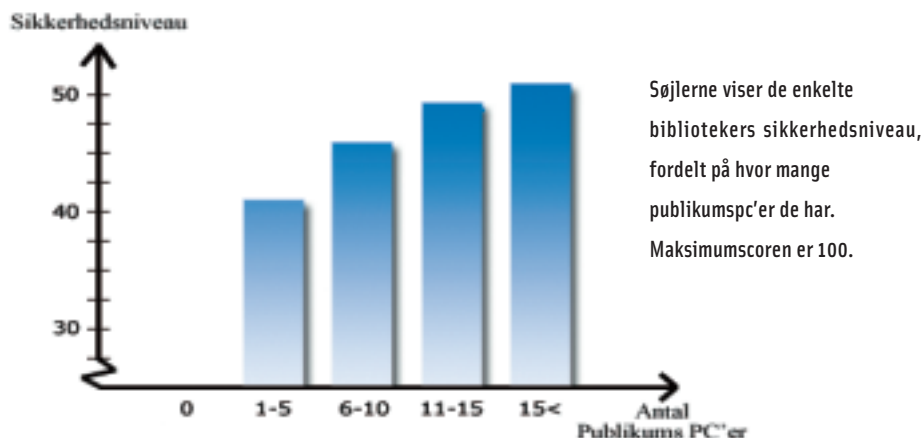
folkebibliotekernes sundhedstilstand på det it-sikkerhedsmæssige område. Da det er et ambitiøst projekt grundigt at undersøge samtlige biblioteker landet over, og eftersom emnet it-sikkerhed er et vidt favnende og på mange måder diffust begreb, er der fokuseret på at finde tendenser og ikke systematisk kortlægge bibliotekernes styrker og svagheder. Undersøgelsen skal altså betragtes som vejrhanen, der viser, hvilken vej vinden blæser.

Anerkendte standarder

I december 2002 blev samtlige folkebiblioteker i Danmark opfordret til at besvare et elektronisk spørgeskema. Spørgsmålene bygger næsten alle på »Good Practice« standarderne »ISO17799« fra British Standards og »The Forums Standard of Good Practice« fra The Information Security Forum. Begge internationalt anerkendte standarder og flittigt benyttet af mange forskellige organisationer verden over.

Baggrunden for at anvende standarder var, at undersøgelsens resultater dermed er blevet strømlinede og mere sammenlignelige med andre organisationstyper, og at standarder fordrer, at man kommer rundt i hjørnerne af det emne, man arbejder med.

Hele 109 biblioteker valgte at besvare spørgeskemaet, hvilket tyder på en stor interesse for emnet. Svar fra hele landet løb ind, og der var også pæn spredning i de deltagende bibliotekers størrelser. Alt i alt et solidt fundament for fortolkning af de indsamlede data.



It-sikkerheden bliver hurtigt en uundgåelig størrelse. Når den undersøges, finder man hele tiden punkter, som henholdsvis trækker op eller ned i den samlede vurdering. For at få nogle konkrete tal at forholde sig til kan man derfor udregne organisationens sikkerhedsniveau, både samlet og på forskellige områder. Dette blev også gjort for folkebibliotekerne. Udregningen blev foretaget ved at holde det enkelte biblioteks besvarelse op imod standarderne for »Good Practice«.

Overordnet styring halter

Tendensen er, at bibliotekerne klarer sig godt når det gælder bibliotekssystemet og den interne it-sikkerhed, mens det går mindre godt for sikringen af publikums pc'er og den overordnede styring og kontrol med it-sikkerheden, også kaldet »Risk Management«. Folkebibliotekernes gennemsnitlige score er 47 ud af 100. Det lyder ikke af meget, og er da også på det jævne. Imidlertid skal man være opmærksom på, at det er meget strikse udregninger, der ligger til grund for den enkelte score. I praksis vil der være mange biblioteker, som på flere områder slet ikke behøver at leve op til standardernes strenge krav. Der er en klar sammenhæng mellem, hvor meget it biblioteket administrerer, og hvor høj dets score bliver.

Den positive nyhed er, at alt tyder på, at it-sikkerhed er på vej til at blive en integreret del af bibliotekernes arbejdsgang, og at hovedparten af bibliotekerne er bevidste om deres ansvar, lever op til lovgivningens krav og formår at beskytte de allervigtigste data og lukke de største sikkerhedshuller.

Undersøgelsen identificerede en række sårbare områder hos bibliotekerne, hvoraf de mest

åbenlyse fremgår af nedenstående liste, som ikke er prioriteret:

- **Virus.** Trods en rigtig god beskyttelse via antivirusprogrammer lader det til, at bibliotekerne alligevel rammes af virusangreb. De mangler måske løbende opdateringer af antivirusprogrammer?
- **IT-sikkerhedspolitik.** Virker mange steder lidt lemfældig. Bliver ofte konstrueret i samarbejde med andre institutioner, hvilket stiller krav om stor viden og indsigt hos dem, der udarbejder den.
- **Risikoanalyser.** Manglen på udførelsen af disse indikerer, at bibliotekerne ikke kender sig selv og deres behov godt nok.
- **Manglende beredskabsplaner.** Alt for få biblioteker har udarbejdet retningslinjer for, hvordan kriser håndteres.
- **Passwordpolitik.** Passwordene skiftes ikke ofte nok og er måske heller ikke varierede nok? Et problem både på personale- og publikumspc'er.
- **Backup.** For mange biblioteker undlader at opbevare deres backup et andet sted end på selve biblioteket.
- **Brugerkonti.** Slettes ikke hurtigt nok ved ændring i medarbejders statusser.
- **Logs.** Generelt ikke nok fokus på intern såvel som ekstern analyse af datatrafik.
- **Firewall.** Ikke nok fokus på opsætning og administration.

En nøjere gennemgang af undersøgelsen og dens resultater samt forslag til, hvordan it-sikkerheden højnes, findes på <http://www.kvintus.dk/bibliotek>

Tom Lau Kristensen er bibliotekar og stud.it. på Internetteknologi-linjen på IT-højskolen i København.

Nyt online værktøj for bibliotekarere

Den 3. Marts åbnede na&t, nordisk avis- og tidsskriftportal på www.indvandrerbiblioteket.dk/na-t.

na&t er et nyt online værktøj for bibliotekarere i Danmark, Norge, Sverige og Finland, og giver registrerede brugere adgang til aktuelle informationer om aviser og tidsskrifter af relevans for flygtninge og indvandrere. na&t er i første omgang tænkt som en hjælp til bibliotekarere der skal afgøre hvilke aviser og tidsskrifter biblioteket vil stille til rådighed for deres indvandrere- og flygtningebrugere.

Det er gratis at anvende na&t, og personale ved danske folkebiblioteker kan få udleveret brugernavn og adgangskode ved henvendelse til na-t@statsbiblioteket.dk.

na&t tilbyder såvel konkrete bibliografiske oplysninger om relevante aviser og tidsskrifter, som mere subjektive beskrivelser, forfattet af kompetente indvandrerkonsulenter ved hhv. Indvandrerbiblioteket i Ballerup, Deichmanske Biblioteket i Oslo, Internationella Biblioteket i Stockholm og Helsinfors Stadsbibliotek.

Brugerne har derudover mulighed for at dele deres viden om de enkelte tidsskrifter eller aviser ved at benytte kommentarmuligheden i tilknytning til de enkelte poster. Meninger om f.eks. indhold, pålidelighed eller måske viden om andre distributionskanaler end de angivne, kan være til stor glæde for kolleger i hele Norden.

I løbet af 2003 åbner systemet i en begrænset version for offentligheden: De subjektive beskrivelser og kommentarer vil stadig være forbeholdt registrerede brugere, mens faktuelle oplysninger bliver tilgængelige for alle. Samtidig lyder startskuddet til et nyt landsdækkende tidsskrift-cirkulationssystem i Indvandrerbibliotekets regi. Ordningen vil give folkebibliotekerne mulighed for – mod beskeden betaling og i en begrænset periode – at tilbyde flygtninge- og indvandrerbrugere f.eks. meget kostbare eller smalle tidsskrifter, som ikke retfærdiggør investeringen i det fulde abonnement.

Svensk »Nobelpris« til børnelitteraturen

af LARS AAGAARD

For første gang markerer den svenske stat kontant sin anerkendelse af Astrid Lindgrens lange virke, en »Litteraturpris till Astrid Lindgrens minne,« en helt ny og enestående verdenslitteraturpris, alene helliget forfattere, illustratorer og formidlere af børnelitteratur.

Og der er ikke tale om en hvilken som helst pris, den er stor, hele 5 millioner – godt nok svenske – kroner, som er 4,020 millioner danske værd, og 541.115 gode, europæiske euro.

Juryen er svensk – rent svensk, og består af børnebibliotekarere, naturligvis, af forfattere, illustratorer, kritikere og forskere. Og dertil en af Astrid Lindgrens efterkommere. Men en række internationale organisationer, heriblandt »IFLA's Section for Libraries for Children and young Adults«, har indstillingsret. Det bliver spændende. Man kan i øvrigt blive medlem af denne sektion og dermed komme med i det gode selskab. Klik ind på www.ifla.org/III/members/index.htm#1

Her første gang er der ikke tid til at sætte hele det internationale apparat i gang, så i år udpeger juryen alene den første modtager.

Det bliver østrigske Christine Nöstlinger og amerikanske Mau-



Christine Nöstlinger, Østrig, og Maurice Sendak, USA, modtager litteraturprisen og de fem millioner svenske kroner ved en ceremoni i Stockholm den 4. juni.



rice Sendak, som til juni modtager prisen på Skansen i Stockholm. Den svenske stats kulturråd, som administrerer prisen, skriver: »Astrid Lindgren var

tydlig i sitt engagemang för barnens rätt och ställde sig alltid på barnens sida. Därför ska priset även ha en dimension av att på global nivå främja barns rättigheter.« Der er mere at læse på rådets hjemmeside: www.kultur.radet.se.

IFLA's aktivitet er i høj grad præget af konventionen om børns rettigheder, så hvad det angår ligger formålene smukt på linie. ■

Lars Aagaard er ledende børnebibliotekar i Sydslesvig og medlem af IFLA's børnebibliotekskomite.

Kurstilbud

Digital kreativitet
- en ny webmaster uddannelse

Temaramme:
kunst
film
teater
dans
musik
turisme
erhverv

Varighed: 9 mdr. + 3 mdr. projekt.
Forudsætning: Du skal være aktiveringsberettiget.
Kursusstart: 5. maj 2003.

Er du kreativ og ønsker du at arbejde med IT,
så benyt muligheden NU.
Informationsmøde: 10. april 2003.

NMC erhverv
Nordjyllands MediaCenter

Separken 2, 9440 Aabybro, tlf. 9824 2500
e-mail: erhverv@nmc-erhverv.dk www.nmc-erhverv.dk

Politik om det danske sprog på vej

Et oplæg til en politik for det danske sprog er på vej. Kulturminister Brian Mikkelsen (K) har nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et oplæg, som skal indeholde overvejelser om de overordnede målsætninger for sprogpolitikken og også forslag til konkrete initiativer, som kan indgå en samlet plan for en styrkelse af det danske sprog. Arbejdsgruppen skal blandt andet se på støtte til dansksproget kulturproduktion, dansk i uddannelserne, dansk i forskningen samt dansk i film, radio/tv, internet, litteratur og dramatik, oplyses det i Kulturministeriets nyhedsbrev. Arbejdsgruppen består af: direktør Jørn Lund, Det Danske Sprog- og Litteraturselskab (formand), Niels Davidsen-Nielsen, formand for Dansk Sprognævn, professor Anne Marie Mai, formand for Litteraturrådet, repræsentanter for Undervisningsministeriet, Videnskabsministeriet og Kulturministeriet samt eventuelt Økonomi- og Erhvervsministeriet og Udenrigsministeriet. Den 1. juni 2003 skal arbejdet med oplægget være afsluttet. ■



Tag springet - skift til BOOK-IT!

Styrk bibliotekets budget

Overgang til Nordens største bibliotekssystem BOOK-IT tjener sig hurtigt hjem

- Konkurrencedygtige priser på bibliotekssystem
- God vedligeholdelsesaftale med bl.a. opgradering til nye versioner og support
- Fuldt udviklet system med stor funktionalitet til både brugere og medarbejdere
- Overskud til nye arbejdsopgaver samt brugerservice
- Stabil drift og enkel systemadministration med løsning til samarbejde på tværs
- Fortsat nyudvikling – baseret på brugernes ønsker

Randersegnens og Ballerup Kommunes Biblioteker, Køgebibliotekerne
og alle Københavns Kommunes Skolebiblioteker
samt 190 andre folke-, forsknings- og specialbiblioteker i Norden har skiftet.

Kontakt os og få et uforpligtende tilbud samt hør mere om vor nye tilbudspakke
"Projekt – Nyt bibliotekssystem: introduktion til brugere og personale"

Rekvirer dokumentation eller systemintroduktion
BOOK-IT Bibliotekssystem - størst funktionalitet
Erfaring & seriøs udviklingsindsats

AXIELL
Bibliotek



Gl. Strand 44, 1202 København K, Danmark

Tlf.: 3338 2525 Fax: 3338 2522

www.axiellbookit.dk • danmark@axiellbookit.com



Engager dig – du nye bibliotekar!

Sådan lyder opfordringen fra en gruppe yngre bibliotekarere,
som mangler et fagligt netværk og derfor danner interessegruppen
L-Space. Den skal både skabe debat, engagement og grobund for
den fagsociale sparring som mange nye bibliotekarere mangler.

af HEIDI KNUDSEN

»Vi vil forsøge ikke at være helt så pæne og medgørlige, som vi bibliotekarere godt kan være, og vil gerne skabe lidt røre i andedammen – også selvom det ind imellem kan betyde, at vi får nogle drag over nakken«.

Sådan udtrykker *Elisabeth Ralfsson Lindhe*, Bibliotekar DB årgang 2000 og ansat i voksenafdelingen på Hillerød Bibliotek, sine beveggrunde for at være med i opbygningen af L-Space, en ny, faglig interessegruppe for yngre bibliotekarere, som holder stiftende generalforsamling den 6. maj.

Hun fortsætter:

»Vi vil forsøge at være til støtte og nytte for hinanden og opbygge et netværk – det mangler man jo tit som nyuddannet og nyansat. Vi vil debattere nogle af de ting, som måske er blevet diskuteret før, men som vi jo ikke har været med til diskutere, selv om vi selvfølgelig har en mening om dem. Når man bliver ansat som ung og/eller nyuddannet, kan der være en forventning om, at man kommer og svinger en slags tryllestav og drysser forandring ud over det hele, men samtidig er der ikke nødvendigvis plads til ens ideer og synspunkter«.

Opbygning af fagligt netværk

Set fra de yngre bibliotekarers perspektiv er arbejdspladserne og den faglige debat præget af en generation, hvor 25 års jubilæet banker på døren eller er passeret og her findes et stort og udbygget netværk, mener gruppen bag L-Space. I modsætning hertil står den nyuddannede, som ofte er den eneste unge bibliotekar på arbejdspladsen. Ansættelserne sker nu i

dryp, og der kan gå langt mellem, at den nyuddannede møder én i samme situation. Derfor er hovedformålet med L-Space at skabe et netværk, som nyuddannede og nyansatte bibliotekarere kan trække på.

Interessegruppen har efter mange diskussioner fået navnet L-Space, som betyder Library Space, et rum som forbinder bøger, bibliotekarere, boghandlere m.m. og er hentet fra forfatteren Terry Pratchetts univers.

Initiativet til netværket blev til på grundlag af de gode erfaringer, som en gruppe unge fra Greve Bibliotekerne havde med en arbejdsgruppe – »ungdomsgruppen« – som de dan-

nede for tre år siden. Formålet var at diskutere biblioteks- og samarbejdsfaglige spørgsmål på en ny måde uden at være præget af den historiske konsensus, der efter gruppens mening prægede mange af landets folkebibliotekarere.

At der er brug for et forum som dette blev yderligere bekræftet af de diskussioner, der efterfulgte to BF roadshows afholdt i henholdsvis København og Vejle med titlen »Skab rum for forskelligheder – generationsudfordringer i bibliotekerne«. Her ytrede mange unge, især i Jylland, ønske om mulighed for faglig sparring, da der på mange mindre biblioteker stadig kun er få unge ansat.

Efterfølgende har en gruppe på otte-ti personer arbejdet videre med de praktiske gøremål i forbindelse med dannelsen af interessegruppen.

Stiftende generalforsamling i interessegruppen L-Space

L-Space indbyder til stiftende generalforsamling *tirsdag 6. maj kl. 19*.

L-Space er en interessegruppe, hvis formål er at skabe et fagligt netværk for nyansatte og nyuddannede bibliotekarere, at bidrage til debat og skabe engagement i faget. Den stiftende generalforsamling afholdes i Bibliotekarforbundets hus, Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg.

Der bydes på en bid brød.

Tilmelding ikke nødvendig.

Forslag til vedtægter kan ses på BF's hjemmesides medlemsweb.

Har du spørgsmål, så kontakt Berit Sandholdt Jacobsen på e-mail bsj@grevebib.dk eller tlf. 43 95 80 29.

Engagement – også fra de »nye«

Ud over netværket er et andet formål med L-Space at styrke engagementet og identiteten blandt de unge og nyansatte. Initiativgruppen mener, at engagementet i faggrupperne og til BF's generalforsamling giver et dårligt varsel for debatniveauet i fremtiden, når de fleste af de, der går på talerstolen, er rutinerede bibliotekarere med en del års erfaringer at trække på. Hvem er så tilbage til at tage over på et senere tidspunkt? Derfor skal der nye kræfter på banen, mener man.

Endnu et formål er at sætte system i, hvad de unge mener i biblioteksfaglige og fagpolitiske spørgsmål.

På generalforsamlingen 2002 blev de unge fra



FOTO: PHILIP ADRIAN

flere sider opfordret til at »komme på banen«, og der hørtes ofte udbrud som: »Så sig dog noget – I unge« og »Hvad mener du – du er jo ung«.

Gruppen bag L-Space vil derfor skabe et forum, som for eksempel BF kan høre i forskellige anliggender om de yngre medlemmers ønsker til deres fagforening.

Det faglige engagement er også noget, netværket vil arbejde for, f.eks. at yngre medarbejdere melder sig på banen som tillidsrepræsentanter, tager med til fagligt landsmøde, til generalforsamling, stiller op til hovedbestyrelsen osv.

»Hvor mange steder har de yngre medarbejdere f.eks. haft indflydelse på deres biblioteks lønpolitik og dermed på, hvordan man forvalter begrebet Ny Løn? Jeg tror, den solidariske måde man vælger at bruge Ny Løn på mange steder ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med de unges ønsker. I solidaritetens navn skal vi alle igennem en forhandling og

et lønloft, men man glemmer, at de unges slutløn ligger betydeligt lavere end slutlønnen på gammel løn. Så måske er det i virkeligheden mere solidarisk, hvis man bruger Ny Løn til at udligne disse forskelle«, udtaler en af initiativtagerne til L-Space, *Ricki Elsgaard*, bibliotekar DB årgang 1996 og leder af voksenafdelingen på Solrødbibliotekerne.

Ny debat om arbejdspladserne

Ifølge *Charlotte C. Pedersen*, cand.scient.bibl. årgang 1993, bibliografisk konsulent i Biblioteksstyrelsen og med i gruppen bag L-Space, er et vigtigt formål med den nye interessegruppe følgende:

»Vi vil fortælle bibliotekshistorien set med vore øjne – skabe vores egen historie, mening og identitet. Dermed frigør vi os fra kun at være en del af den historie og de rammer, som vore ældre kolleger grundlæggende definerede for cirka 30 år siden. Vi tager os retten til

Hovedformålet med interessegruppen L-Space er at skabe et netværk, som nyuddannede og nyansatte bibliotekarer kan trække på. Initiativtagerne er blandt andre (f.v.) *Berit Sandholdt Jacobsen*, Greve Bibliotek, *Elisabeth Ralfsson Lindhe*, Hillerød Bibliotek, *Ricki Elsgaard*, Solrødbibliotekerne, og *Charlotte C. Pedersen*, Biblioteksstyrelsen.

at spørge hvorfor og ikke kun hvordan«. Desuden kan netværkets medlemmer for eksempel diskutere disse spørgsmål og temaer:

- De forskellige opfattelser af den gode service
- Hvordan kan arbejdspladserne blive bedre til at tage imod og tiltrække nye og yngre medarbejdere
- Behøver alle have fingrene i alt, f.eks. materialevalg?
- Kvalitet i arbejdet
- Eksterne ændringer – f.eks. bibliotek.dk – og deres betydning for fremtidens bibliotekarrolle
- Er BF for privatansatte?

For initiativgruppen er alting ikke nødvendigvis defineret på forhånd eller en selvfølge. Det skal være tilladt at sætte spørgsmålstegn ved tingenes tilstand og tage nogle principielle debatter.

Formålet er heller ikke at generalisere emnerne, konsensus er ikke det vigtigste, men det at få debatten, at sætte nogle ting på spidsen og provokere til debat.

En del af debatten bliver på MedlemsWeb på Biblioteksforbundets hjemmeside (www.bf.dk), hvor også forslag til vedtægter kan ses. Vil du vide mere, kan du kontakte *Ricki Elsgaard* – els@solrod.dk, *Charlotte Pedersen* – ccp@bs.dk, *Heidi Knudsen* – hkn@ringsted.dk eller *Berit Sandholdt Jacobsen* – bsj@grevebib.dk



Heidi Knudsen er leder af udlånet på Ringsted Bibliotek og en af initiativtagerne til L-Space.

Nye Stillinger

Stillingsopslag indsendes til:

Bibliotekspressen, Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg. Opslaget bringes i standardopsætning, med mindre reproklart materiale indleveres.

Pris for stillingsopslag: 27,- kr. pr. spalte mm excl. moms. Nærmere oplysninger fås hos Michael Bo Pedersen på tlf. 38 88 22 33 eller på internetadressen: www.bibliotekspressen.dk

Frister for stillingsopslag

Bibliotekspressen 8/2003 – Udkommer (afl. post) 23. april

Sidste indleveringsdag 7. april kl. 12

Tidligste ansøgningsfrist 7. maj

Bibliotekspressen 9/2003 – Udkommer (afl. post) 6. maj

Sidste indleveringsdag 22. april kl. 12

Tidligste ansøgningsfrist 20. maj

Bibliotekspressen 10/2003 – Udkommer (afl. post) 20. maj

Sidste indleveringsdag 5. maj kl. 12

Tidligste ansøgningsfrist 3. juni

Råd og anbefalinger ved ansøgning

Stillingsannoncer optrykkes almindeligvis uden en *BF-note* – men er en sådan påført, bedes du bemærke dette. BF anvender følgende noter:

A: Der består uoverensstemmelse mellem BF og ansættelsesmyndigheden. Stillingen må ikke accepteres uden BF's godkendelse.

B: Der er tale om en deltidsstilling (under 29,6 timer pr. uge). Det er ikke oplyst om der udstedes frigørelsesattest. En frigørelsesattest skal udstedes fra begyndelsen af et ansættelsesforhold, hvis der skal udbetales supplerende dagpenge.

C: Ansøgere bedes kontakte BF's Faglige Afdeling

Generelt ved Jobansøgning (offentlig og privat)

BF har uddelegeret aftale- og forhandlingsretten til den lokale BF-tillidsrepræsentant, kontaktperson eller AC-tillidsrepræsentant.

Derfor: inden du accepterer en tilbudt stilling, skal du kontakte den lokale repræsentant vedr. dine løn- og ansættelsesvilkår. Findes ingen lokal repræsentant kontaktes Faglig Afdeling i BF.

Ved tilbud om ansættelse i en bibliotekslederstilling kontaktes altid Faglig Afdeling.

NB: Sig aldrig din nuværende stilling op før evt. tillægsforhandlinger er afsluttet!

Offentlig ansættelse

Akademikernes Centralorganisation (AC) – og dermed BF – har overenskomst med de (amts)kommunale arbejdsgivere samt staten og H:S.

Lønindplacering sker på skalaen efter Ny Løn, men samtidig skal der ske en vurdering af om der i henhold til overenskomsten kan forhandles funktions- og/eller kvalifikationstillæg.

Denne vurdering foretages sammen med den lokale tillidsrepræsentant, der også gennemfører forhandlingen.

Er du aflønnet efter gammelt lønsystem, kan denne aflønning opretholdes ved *umiddelbar* overgang til anden stilling *indenfor* overenskomstens område (2-måneders-grænsen).

Privat ansættelse

AC/BF har overenskomst med enkelte private arbejdsgivere, men de fleste ansættes på individuel kontrakt, hvor man selv forhandler sin løn. BF udgiver til brug herfor en årlig Privatlønsstatistik og har udarbejdet et forslag til kontrakt for privatansatte bibliotekarer, incl. vejledning. Se: www.bf.dk
BF anbefaler, at du *inden* underskrift på kontrakt/ansættelsesbrev kontakter Faglig Afdeling for vurdering af kontraktens vilkår.

Københavns Hovedbibliotek



Kultur- og Fritidsforvaltningen

Bibliotekar

Faktaområdet/Afd. for Teknik & Natur søger en bibliotekar 30 t/u til ansættelse pr. 1. maj 2003.

Arbejdsområdet vil være publikumsbetjening, materialevalg og -pleje samt deltagelse i afdelingens øvrige virksomhed, herunder brugerundersøgning, Biblioteksvagten og udarbejdelse af links til Folkebibliotekernes Netguide.

Vi søger én der er serviceminded og imødekommende med initiativ og gode samarbejdsevner.

Yderligere oplysninger kan indhentes hos områdeleder Pia Schack Pedersen 3342 6687 eller afdelingsleder Karin Lund 3373 6053.

Ansøgningsfrist: 22. april 2003 kl. 12.

Se stillingsopslaget i sin helhed på <http://www.off-stillinger.dk/sites/cfm/!kk/kkresultat.cfm>

Københavns Kommune

www.kk.dk

Mariager Kommunes Biblioteker

Overbibliotekar

Stillingen som leder af Mariager Kommunes Biblioteker er ledig og skal besættes senest d. 1. august 2003.

Vi søger en bibliotekar, der har visioner for og lyst til at arbejde i et mindre bibliotek. Du er åben og udadvendt, udviklings- og serviceorienteret og i stand til at formidle et godt samarbejde. Vi tilbyder en arbejdsplads, der hele tiden udvikler sig og en travl hverdag, hvor folk kan tænke og arbejde selvstændigt.

IT er højt prioriteret, vi har nyt hovedbibliotek, to gode filialer og udbygget musiksamling.

Se det fulde stillingsopslag på kommunens hjemmeside: www.mariagerkom.dk

Haslev Kommune – Haslev Folkebibliotek

Leder

Haslev Folkebibliotek søger en leder, som vil være drivkraften i den fortsatte udvikling af biblioteket. Stillingen er på fuld tid og forventes tiltrådt pr. 16. august 2003, eller snarest derefter.

Haslev kommune har ca. 14.000 indbyggere. Biblioteket har moderne, ideelle rammer og fungerer som kulturelt samlingspunkt i kommunen og deler bygning med Lokalhistorisk Arkiv og kommunens Kultur- og Fritidsafdeling.

Bibliotekets dagligdag og hele kulturlivet er præget af, at Haslev er en by med mange uddannelsesinstitutioner, og biblioteket er initiativtager til mange kulturelle arrangementer og projekter for både børn og voksne. Den ugentlige åbningstid er 46 timer, og Personalenoreringen er på 13,5 årsværk.

Dine hovedopgaver er:

- Ledelse af Haslev Folkebibliotek, herunder personaleledelse og -udvikling
- Ansvar for bibliotekets udvikling og drift
- Samarbejde og dialog med politikere, forvaltninger, kulturinstitutioner og brugere
- Samarbejde og dialog med andre relevante samarbejdspartnere i og udenfor kommunen fx Haslev Seminarium
- Styrkelse af Haslev Folkebiblioteks position som lokalt kultur- og informationscenter herunder bibliotekets mødeafdeling
- Iværksættelse af forandringsprocesser

Bibliotekslederen refererer direkte til Børne- og Kulturchefen.

Derfor skal du:

- Have en biblioteksfaglig baggrund og ledelseserfaring
- Kunne dokumentere resultater

- Tænke strategisk og visionært
- Kunne koble udvikling og drift
- Kunne samarbejde, motivere, organisere og uddelegere
- Kunne skabe klare mål og rammer
- Kunne styre, følge op og afslutte
- Være engageret, dynamisk og have gennemslagskraft
- Være udadvendt og opsøgende og kommunikere åbent og direkte
- Være lydhør, have et positivt menneskesyn og kunne give plads og rum for udfoldelse

Løn- og ansættelsesforhold er efter overenskomst og aftale med den faglige organisation om lokal løndannelse. De første 3 måneder betragtes som gensidig prøvetid.

Du er velkommen til at aflægge besøg på biblioteket eller søge information hos

Biblioteksleder Hanne Nordahl Friis 56 36 43 03

Bibliotekar Inge Christensen 56 36 43 18

Børne- og Kulturchef Per Udesen 56 36 42 35

Send en skriftlig ansøgning sammen med kopi af uddannelsesbevis samt oplysninger om nuværende og tidligere beskæftigelse. Samtaler forventes afholdt umiddelbart efter ansøgningsfristens udløb.

Send ansøgningen til nedenstående adresse, så vi har den *senest den 22. april 2003* med morgenposten eller i rådhusets postkasse inden kl. 7.30. Mærk din ansøgning i øverste højre hjørne med nr. 28 og angiv hvor du har set annoncen.

Haslev Kommune · Personaleenheden

Frederiksgade 9 · 4690 Haslev · tlf. 56 36 41 00

Juelsminde Kommunes Biblioteker

Bibliotekar med liv og sjæl søges

Vi tilbyder et fuldtidsjob med store udfoldelsesmuligheder.

- Vil du stå for formidling til alle aldersgrupper
- Vil du stå for musikken
- Vil du arbejde selvstændigt
- Vil du udvikling
- Vil du have foden under egen skranke

Se stillingsopslaget på Juelsminde Kommunes hjemmeside www.juelsmindekom.dk og på bibliotekets hjemmeside www.juelsmindebib.dk.

Ansættelsen sker efter AC-overenskomst og ny løn.

Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til Dorthe Bach (biblioteksleder) og Marianne Bundgaard (ledende børnebibliotekar) på tlf. 75 69 37 33.

Ansøgning med relevante bilag stiles til Juelsminde Kommune, løn- og personalekontoret, Tofteskovvej 4, 7130 Juelsminde senest *torsdag den 24. april 2003 kl. 8.00*.

Ansættelsessamtale forventes afholdt i uge 18.

www.bibliotekspresen.dk

VKR Holding

Bibliotekar - barselsvikar

VKR Holding A/S er moderselskab i VKR Gruppen, der bl.a. omfatter VELUX ovenlysvinduer, VELFAC facadevinduer, VITRAL glastage, WindowMaster løsninger til Naturlig Ventilation og Faber solafskærmningsprodukter. VKR Gruppens mission er at bringe dagslys, frisk luft, udsyn og solenergi ind i menneskers hverdag. VKR Gruppen har ca. 9.500 medarbejdere i mere end 40 lande. Se mere på www.vkr-holding.com

STILLINGEN

VKR Holding søger en barselsvikar til vores biblioteksfunktion, idet den ene af vores medarbejdere går på barsel omkring 1. maj 2003:

Dine arbejdsopgaver vil i hovedtræk være:

- At medvirke til udvikling og daglig drift af vores biblioteksfunktion, herunder presseklip m.v.
- At medvirke i overvågning af dokumentationssystemer og databaser
- At medvirke til sikring af intern vidensdeling, herunder Intranet

Den daglige drift af vores biblioteksfunktion understøtter afdelingens øvrige medarbejders udredninger omkring CSR aktiviteter etc. Du skal være indstillet på at gå aktivt ind i mangeartede arbejdsopgaver.

KVALIFIKATIONER

Vi forudsætter, at du er bibliotekaruddannet, cand. scient.bibl. eller

lignende med erfaring indenfor drift af databaseovervågning, dokumentationssystemer, intranet samt traditionelle biblioteksrutiner. Desuden forudsætter vi, at du har et godt kendskab til edb og databaser, gerne udover brugerniveau.

VI TILBYDER

Stillingen byder på et spændende og teamorienteret job i en international virksomhed, der lægger vægt på tradition og fornyelse. Du vil indgå i en afdeling, hvor dine kolleger beskæftiger sig med kommunikation, dokumentation, virksomhedshistorie, CSR, HR m.v.

Løn efter kvalifikationer.

Tiltrædelse senest 1.maj 2003.

KONTAKT

Du er velkommen til at kontakte konsulent Niels Møller Nielsen, NmN ledelsesrådgivning for yderligere informationer på 32 57 73 20 eller via e-mail nmn@nmn.dk. Ansøgningen, som vil blive behandlet fortroligt, skal være os i hænde snarest - dog senest den 22. april 2003. Gerne som e-mail til amb@vkr-holding.com mærket »barselsvikar«.

VKR Holding A/S

HR-Adm

Tobaksvejen 10

2860 Søborg





Høje-Taastrup Kommune søger:

Voksenbibliotekar

– 31 timer – søges til fællesbiblioteket i Fløng.

Se www.dk-nyt.dk



Personnyt

Næstved Bibliotek

Elisabeth Kjær Hermansen, dimitteret februar 2002 fra Danmarks Biblioteksskole i København, er fra 1. marts til 1. december 2003 ansat som vikar på Næstved Bibliotek.



Stillingsopslag på nettet:

www.bibliotekspresen.dk

Bibliotekerne i Søllerød

Bibliotekar til nyt Amtsgymnasium i Nærum samt Nærum Bibliotek

Bibliotekerne i Søllerød søger pr. 1.5.03 eller snarest derefter en bibliotekar til en 30-timers stilling. Det er en kombinationsstilling med henholdsvis 18 ½ time på Amtsgymnasiet, som er under opførelse i Nærum og 11 ½ time på Nærum Bibliotek.

Du skal deltage i etablering af det nye gymnasiebibliotek og varetage alle opgaver på gymnasiebiblioteket. Endvidere skal du sammen med kolleger på Nærum Bibliotek løse forskellige opgaver, herunder deltage i lørdag/søndagsturnus, ugentlig aftenvagte m.v.

Vi søger en bibliotekar med interesse for at samarbejde med elever, lærere og administrativt personale på gymnasiet samt interesse for teamsamarbejde, publikumsbetjening, arrangementer og udstilling på folkebiblioteket.

Arbejdsopgaverne vil bl.a. være

- Undervisning af studerende, undervisere m.fl. i litteratur- og informationssøgning
- publikumsbetjening
- materialevalg og -pleje
- arrangementer og udstillinger

Vi lægger vægt på at du

- har lyst til at være med til at opbygge et nyt gymnasiebibliotek
- har et godt kendskab til it og er god til informationssøgning i bibliotekets databaser og på internettet

- har erfaring med publikumsbetjening
- har erfaring med undervisning i informationssøgning
- har erfaring med formidling af materialer
- kan lide at arbejde med unge mennesker
- er initiativrig, opfindsom og udadvendt
- er fleksibel, serviceminded og god til at samarbejde

Vi tilbyder en afvekslende og fleksibel hverdag med varierende arbejdsopgaver i et spændende biblioteksmiljø og et uhøjtideligt arbejdsklima, hvor der vil være mulighed for at bidrage med kreativitet og faglig nytænkning i f.m. begge bibliotekers fremtidige udvikling.

Løn, ansøgning m.m.

Løn- og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst. Yderligere oplysninger om stillingen kan fås ved henvendelse til stadsbibliotekar Marianne Aastrup, telefon 45 46 66 80.

Ansøgning vedlagt kopi af relevante oplysninger skal sendes til: Søllerød Kommune, Personaleområdet, Rådhuset, 2840 Holte og være os i hænde *senest den 22. april 2003*.

Læs om Søllerød Kommune og Bibliotekerne i Søllerød på: www.sollerod.dk/bibliotek

AC opretter virksomhedshotline

For at sikre at alle ledige akademikerjob besættes, har Akademikernes Centralorganisation (AC) etableret en hotline, hvor virksomheder, der forgæves har søgt akademisk arbejdskraft, kan henvende sig.

Denne service til virksomhederne gælder for konkrete job, som allerede har været slået op, men ikke kunne besættes ad den vej.

Virksomhederne kan kontakte hotlinen ved at ringe på tlf. 33 69 40 99, maile til virksomhedshotline@ac.dk eller udfylde et skema, som findes på www.ac.dk/virksomhedshot-line.pdf

Hotlinen skal ses som en samlet indgang til de akademiske organisationer og a-kasser for virksomheder, der har haft konkrete jobopslag uden at kunne skaffe akademisk arbejdskraft.

Når en virksomhed henvender sig, garanterer AC, at der straks tages kontakt til de relevante a-kasser og organisationer, og at mindst to personer med en matchende profil kontaktes. Desuden vil AC følge op på sagen, såfremt jobbet alligevel ikke kan blive besat.

Servicen skal ses som et supplement til de eksisterende formidlingskanaler, og initiativet bakkes op af Dansk Arbejdsgiverforening og beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen.

AC-overenskomst på statens område er forsinket

AC-overenskomsten for det statslige område er endnu ikke blevet underskrevet af parterne, idet der stadig er et lille område, der ikke er opnået enighed om.

Det betyder desværre, at aftalen om overgang til etårige trin for overenskomstansatte på Ny Løn samt kroneforhøjelsen ikke kan træde i kraft pr. 1. april 2003. Når overenskomsten er underskrevet vil lønnen blive reguleret med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2003.

Den generelle lønforhøjelse vil derimod træde i kraft pr. 1. april 2003. Du kan se de nye satser på www.bf.dk under Løn og arbejde.

-ult

Udviklinger eller forviklinger i arbejdslivet

»I virkeligheden kan engagement eller motivation jo kun eksistere og udvikle sig i forbindelse med selvvalgt deltagelse.

Når det så viser sig, at det ikke kan lade sig gøre at diktere f.eks. en medarbejder engagement, kan man forsøge at styre deltagelsen – så kommer engagementet vel efterfølgende? Det er denne type grundlæggende teoretiske kortslutninger managementtænkningen er gennemsyret af.«

af JENS KR. GUDRIKSEN

Det hører efterhånden til sjældenhederne, men er derfor ikke mindre opmuntrende at støde på en så præcis, saglig og kritisk karakteristik af New Public Managements meritter i det virkelige liv, som den formuleret af Troels Brücker og Erik Høy i Bibliotekspressen nr. 1, 2003.

Det har inspireret mig til at bidrage til samme emne fra en organisationsteoretisk og forskningsmæssig synsvinkel.

Det er min påstand, at den udvikling i arbejdslivet vi er vidne til, ikke primært drives af, hvad vi forskningsmæssigt ved om disse forhold.

Man kan også formulere det mere enkelt. I vores samfund er der i alt væsentligt enighed om, hvad der karakteriserer den gode og velfungerende arbejdsplads. En karakteristik, der er samlet op gennem et helt århundredes forskning og praksis.

Hvis vi tager udgangspunkt i, hvad vi er enige om at vide, om de forhold, der er af betydning for medarbejderne, så er det f.eks.:

- betydningen af at have mulighed for at udvikle kompetencer og have mulighed for at kunne bruge dem gennem retten til at træffe beslutninger f.eks. i forbindelse med tilrettelæggelsen af eget arbejde.
 - der bør være mulighed for at et rimelig omfang af »socialt liv« kan udspille sig i forbindelse med arbejdet.
 - de sammenhænge den enkelte indgår i, bør være overskuelige helheder der baserer sig på et minimum af regelstyring.
 - det vigtige i at have mulighed for at deltage i fornyelsesprocesser.
- Ser vi på, hvad der er enighed om, er væsentlige træk ved arbejdspladsen som helhed, er det f.eks.:
- korte beslutningsveje
 - decentralisering
 - en så flad struktur som mulig
 - fleksibilitet og omstillingsevne

Der er, som antydning i ovennævnte formuleringer, en indre logisk sammenhæng mellem det vi ved, er godt for medarbejderen og det der er godt for virksomheden. Der er ingen modsætninger på det plan mellem disse krav.

I forlængelse heraf trænger spørgsmålet sig så på. Når vi nu er så nogenlunde enige om, hvilke krav der skal indfries for at etablere den gode arbejdsplads, hvorfor er der så, så få arbejdspladser, hvor dette rent faktisk sker? Og der hvor det sker, ser det ud som om, det kræver en vedholdende kraftanstrengelse for ikke – over tid – at glide tilbage i gamle mønstre med stærk arbejdsdeling, styring mv. Hvordan kan det være?

Der er mere end et svar på disse spørgsmål. Et svar, man ofte støder på, er af historisk karakter. Pointen heri er, at de arbejdspladser vi lever i, for en stor dels vedkommende, er udviklet og har fået deres kendetegn i en hel anden tid – og sådanne grundlæggende, ikke mindst strukturelle fundamenter, er det svært at komme af med.

En sådan forklaring er ikke uden betydning,

men det mest fyldestgørende aktuelle svar er, efter min opfattelse, lige præcis forbundet med managementtænkningens udbredelse og dominans de seneste årtier. Der ligger heri næsten en garanti for, at idealkravene ikke bliver realiseret. Garantien er bundet til managementtænkningens opfattelse af, hvordan idealkravene til den gode arbejdsplads kan operationaliseres.

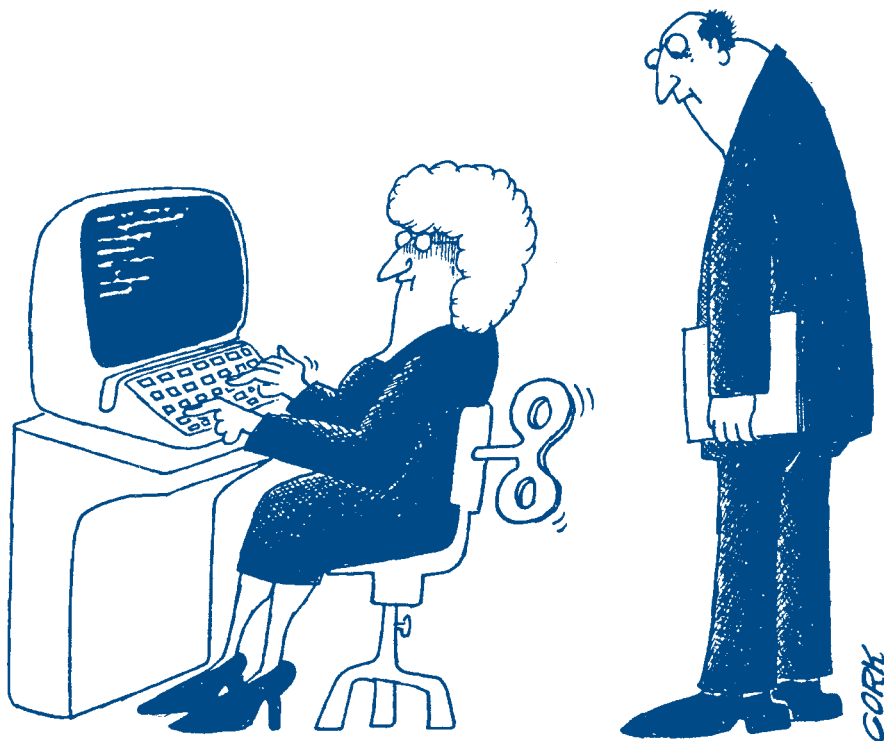
Der tages ganske vist fat i de væsentligste fokusområder – engagement, motivation, læring, udvikling osv. Men problemet er, at når målene gøres til midler, som det generelt sker i managementsammenhænge, så medfører det, at man forsøger at styre og fremmedbestemme det, der er indeholdt i dem. Og så er man på afveje.

I virkeligheden kan engagement eller motivation jo kun eksistere og udvikle sig i forbindelse med selvvalgt deltagelse. Når det så viser sig, at det ikke kan lade sig gøre at diktere f.eks. en medarbejder engagement, kan man forsøge at styre deltagelsen – så kommer engagementet vel efterfølgende?

Det er denne type grundlæggende teoretiske kortslutninger managementtænkningen er gennemsyret af. Meget inspireret af en særlig udgave af amerikansk psykologi.

Og det er her, det går helt galt. De teoretiske udgangspunkter man generelt bygger på, er meget snævre, men har nemt ved at profilere sig, i og med megen praktisk arbejdspladsudvikling overhovedet ikke foregår på et videnskabeligt grundlag, men foregår via greb i en af tidens hotte værktøjskasser. I det omfang det alligevel sker forskningsbaseret, knytter det sig typisk til forskning, der har de samme grundtræk som managementtænkningen selv. Det er jo sådan set logisk nok, men ikke fagligt/sagligt bedre af den grund.

Dybest set handler problemet her om skæve og mangelfulde opfattelser af, hvad der er sociale processers grundlæggende natur og manglende kendskab til, eller fordrejninger af, grundlæggende psykologiske mekanismer. Det handler i mange tilfælde selvfølgelig også om, at man ikke



interessere sig for dette, da det er andre motiver, der driver værket.

Den nævnte artikel af Brücker & Høy giver en god beskrivelse af, hvordan og hvorfor managementtænkningen har bredt sig i det omfang den har. Her fremhæves også kontrol og styringsaspektet.

Jeg opfatter selv den kraftige interesse i styring og styringsmetoder som den helt centrale prioritering i managementtænkningen – ja, det ligger vel allerede i terminologien. Generelt kommer det til udtryk i en omfattende interesse i ledelse såvel praktisk, teoretisk som metodisk. Det er en amerikansk inspireret udvikling, der har en helt anden historisk klangbund og tradition mht. arbejdslivsudvikling og organisering end den skandinaviske.

I skandinavisk arbejdslivshistorie bliver disse fænomener i virkeligheden et udtryk for en tilbagevenden til det syn på mennesker og organisationsudvikling der udfoldede sig i arbejdslivssammenhænge i 1920'erne og 1930'erne, og som der teoretisk og forskningsmæssigt gennem 1940'erne, 1950'erne, 1960'erne og 1970'erne blev gjort op med.

Der er i managementtænkningen i udstrakt grad forsøgt at sammenflette den forskningsbaserede viden om den gode arbejdsplads med de ovennævnte temaer om styring og ledelse, men måden, det som oftest gøres på, er destruktiv i forhold til at kunne udvikle den gode arbejdsplads.

Der opstår samtidig en række paradokser i den måde dette forholder sig på. F.eks. opstår der en paradoksalt modsætning mellem på den ene side

ønsket om at decentralisere (delegere ansvar, kompetence mv.) og et øget fokus på styring/ledelse af samme. Måden dette gribes an på resulterer i stedet oftest i hvad jeg vil kalde centraliseret decentralisering, det vil sige uden reel delegering. Eller endnu mere typisk, at der foretages en elitær selektion med hensyn til, hvilke typer af beslutninger der er egnet til delegering. Her er det jo så i praksis altovervejende de »tunge« sager, der afskærmes til elitær behandling. Argumentationen herfor er oftest rationel og økonomisk. Argumentationen kan dog næsten ikke undgå at blive manipulerende, hvis man samtidig fastholder det centrale i alles deltagelse.

Her er jeg så fremme ved en hovedpointe. Vi er i gang med, i vores arbejdsliv, at begrave eller aflære evnen til at etablere og indgå i demokratiske processer – evnen til at deltage på demokratiske præmisser. Denne udvikling forstærkes af omgangen med en meget amerikansk inspireret fokusering på styring og ledelse, og de metoder, der giver løfter om at kunne operationalisere samme. Det er samtidig en selvforstærkende proces, idet den producerer og rekrutterer de ledere, der passer til formålet.

Man har i hele denne udvikling fuldstændig tabt et reelt *medarbejderperspektiv* og ser kun udviklingen i et ledelsesperspektiv.

Herfra lægges der til gengæld ofte et voldsomt pres på medarbejderen med henblik på at få hende til at engagere sig i det hun jo ingen reel indflydelse har på og i øvrigt heller ikke skal blande sig i!

Det var den mekanisme, de såkaldte antipsykiatere i 1960'erne betegnede som dobbeltbundet kommunikation, der – anvendt systematisk

– skulle være rimelig driftssikker med hensyn til at udvikle psykotiske tilstande med mindre »offeret« udvikler et funktionsdueligt forsvar.

Vender jeg tilbage til udgangspunktet, det vi forskningsmæssigt ved karakteriserer den gode arbejdsplads, er det oplagt, at den viden ikke lader sig indfri via en management tilgang af den type, vi kender. Tværtimod har man her amputeret nogle af de mest centrale elementer for, at det skulle kunne lykkes. Hverdagen og forskningen taler jo også sit eget tydelige sprog med hensyn til udviklingen i det psykiske arbejdsmiljø.

Så selv set i et ledelsesperspektiv er der tale om en ekstrem dårlig udnyttelse og manglende udvikling af de menneskelige ressourcer. Der udvikles en instrumentel og strategisk holdning til arbejdet. En holdning, de genopdagede produktivitsfremmende lønssystemer naturligvis ikke tilfældigt passer godt til.

Hvad er der blevet af vores viden om betydningen af at have mulighed for reel deltagelse, de korte beslutningsveje, den flade struktur?

I stedet er der brugt og bruges stadig enorme ressourcer på at opbygge og vedligeholde omfattende ledelses- og kontrolapparater de seneste 20 år.

I samme periode har omdrejningspunktet været udnævnt til at være *brugeren i centrum*. Det ser dog unægtelig ud som om, det er ledelse, der er kommet i centrum.

Man kunne sige, at i og med vi alle i stigende omfang er blevet *brugere af ledelse* holdes fokus stadig, men jeg er ikke sikker på, det var i den betydning, det blev formuleret i udgangspunktet.

Hvad kan der så gøres ved det? Som det sikkert fremgår allerede, er det min opfattelse, at det er tvingende nødvendigt at skifte fokus i måden at arbejde med forandringer og udvikling i arbejdslivet på. Man kunne ønske sig, det blev gjort mere forskningsbaseret, og at forskningen i langt højere grad satte fokus på deltagerdemokratiske processer i arbejdet på at praksis-, teori- og metodeudvikle dette felt.

I en sådan proces er såvel medarbejdere som ledelse deltagere.

Det er der som nævnt en etableret tradition for i arbejdslivet i Skandinavien. En tradition, der dog de seneste årtier har levet i skyggen af ovennævnte styrings- og ledelsesdominans.

Det kunne være tiden nu, at finde den frem igen. ■

Jens Kr. Gudriksen er cand.psych. og ansat som lektor ved Institut for Biblioteksudvikling på Danmarks Biblioteksskole, Aalborg.

Med BF på vej mod et godt arbejdsmiljø

Hvordan får vi sat arbejdsmiljøet på dagsordenen på

den lokale arbejdsplads? Og hvordan kan vi bruge

BF i processen? Mette Kjeldsen Sloth, næstformand

af METTE KJELDEN SLOTH

i BF, giver et bud på svarene her.

I 2001 vedtog BF's hovedbestyrelse en strategi på arbejdsmiljøområdet. Strategien er i løbet af 2002 blevet konkretiseret på en række punkter, dels på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner dels på baggrund af de problemstillinger, der blev rejst, da punktet blev sat på dagsordenen i alle de amtslige og statslige TR-kollegier.

I undersøgelsen og på møderne blev der f.eks. peget på problemer som stress, organisationsændringer, konfliktløsning, samarbejdsproblemer med lederen eller kolleger, prioriteringer i forbindelse med nye opgaver og tillidsrepræsentantens rolle i forhold til sikkerhedsrepræsentanten.

Flere af problemerne hænger sammen. Organisationsændringer kan medføre stress og samarbejdsproblemer, nye opgaver kan medføre stress, hvis arbejdstilrettæggelsen ikke korrigeres, og opgaverne ikke prioriteres, og samtlige problemer kan ende med samarbejdsproblemer.

Bibliotekarers arbejdsmiljø kan nu følges via de årlige lønundersøgelser inden for det private og det offentlige ansættelsesområde. I begge undersøgelser spørges der både til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. På nuværende tidspunkt vurderes arbejdsmiljøet som værende overvejende godt.

BF's aktiviteter

Bibliotekarforbundets arbejdsmiljøstrategi er dels offensiv og forebyggende, dels defensiv og behandlende. Den offensive strategi ud-

møntes i kurser, temadage og på BF's hjemmeside om arbejdsmiljø.

I 2002 blev der dels afholdt et TR-seminar med en workshop om »den vanskelige samtale« og dels et gå-hjem-møde om stresshåndtering. I 2003 er der netop afholdt en dublering af gå-hjem-mødet om stresshåndtering i Århus, og der vil formentlig blive afholdt et arrangement om konflikt håndtering i slutningen af året.

Det vil være relevant igen at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen i TR-kollegierne, denne gang med vinklen: »Hvordan kommer vi i gang på den enkelte arbejdsplads?«. Hovedbestyrelsen er repræsenteret ved kontaktpersoner i samtlige TR-kollegier, og sekretariatets konsulenter vil ligeledes kunne deltage i kollegiemøder med et tema som arbejdsmiljø på dagsordenen. Hvis en BF-klub – eller gerne flere BF-klubber der slutter sig sammen – ønsker at diskutere arbejdsmiljø, vil det også være muligt, at et hovedbestyrelsesmedlem eller en konsulent fra sekretariatet deltager i et sådant møde.

Mødet kunne være startskuddet til, at arbejdsmiljøet bliver sat på dagsordenen lokalt. Det er ofte den vanskelige begyndelse, der kan forhindre, at man overhovedet kommer i gang. For hvor skal man ende og begynde? Og hvordan får man arbejdspladsen til at interessere sig for et emne?

Tag det i opløbet

BF's hjemmeside giver gode råd om arbejdsmiljø og henviser til relevante links. Her kan

man læse om BF's tiltag på arbejdsmiljøområdet – og ikke mindst om de mange aktører, der er på området. Det kan være svært at finde ud af, hvem man skal bruge i hvilken sammenhæng.

På BF's hjemmeside er der bl.a. et link til BAR FOKA's hjemmeside, en god hjemmeside at besøge, når det handler om arbejdsmiljø for bibliotekarer. BAR FOKA er et af de 11 branchearbejdsmiljøråd. BAR FOKA står for *Branchearbejdsmiljøråd for offentlig administration og kontor samt finans*. På BAR FOKA's hjemmeside kan man f.eks. finde et brugbart redskab i form af fem hæfter:

- »Manglende indflydelse«
- »Forandringer på arbejdspladsen«
- »Konflikt håndtering«
- »For stort arbejdspress«
- »Fravær og personalegennemtræk«

I løbet af 2003 bliver de fem hæfter suppleret med et om mobning og chikane, »Hvad er sjov og hvad er alvor?«

På BAR FOKA's hjemmeside kan man desuden afprøve sit eget arbejdsmiljø i form af en selvtest – måske en god ide både for at afprøve sit eget arbejdsmiljø og arbejdspladsens.

Resultatet kan måske give anledning til, at nogle problemer bliver taget i opløbet. Og netop det er utroligt vigtigt i den forebyggende indsats, måske især i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Men sådan foregår det jo desværre ikke altid på arbejdspladserne, problemerne får mange gange lov til at udvikle sig på en måde, så de næsten er uløselige.

I det øjeblik man opfanger faresignaler – det kan være den enkelte medarbejder eller tillidsrepræsentanten, der gør det – er det vigtigt, at BF inddrages, gerne så tidligt i forløbet som muligt. Gennem den hurtige indsats kan de værste problemer mange gange løses på en god måde.

Også et ledelsesansvar

BF udbygger også den defensive indsats, den behandlende indsats, der anvendes, når tingene er gået galt for den enkelte medarbejder, en afdeling eller en hel arbejdsplads. Desværre ser BF en stigning i antallet af sager vedrørende arbejdsmiljøproblemer, sager der – hvis ikke der bliver grebet ind i tide – kan udvikle sig til afskedigelsessager. Problemerne vedrører stress, udbrændthed og samarbejdsproblemer. Problemerne er ikke kun relateret til den enkelte medarbejder, men er afhængig af ledelsesudøvelse herunder arbejdstilrettelæggelse, prioritering af opgaver og kompetenceudvikling.

Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøproblemer er ikke kun et privat anliggende, men hænger nøje sammen med forholdene på arbejdspladsen.

Men samtidig er man selvfølgelig også ansvarlig for sit eget arbejdsmiljø og kollegernes. Man er ansvarlig for, hvordan man fordelser tiden mellem sit arbejdsliv og privatliv, man er med til at sætte grænser og standarder for sit eget arbejdsmiljø, men samtidig også grænser og standarder for kollegernes og arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Men når det er sagt, så er arbejdsmiljø i høj grad et ledelsesansvar. De nævnte hæfter på BAR FOKA's hjemmeside er også udarbejdet som et ledelsesværktøj, for er ledelsen ikke inddraget i arbejdet med arbejdsmiljøet, så sker der ikke noget, og indsatsen er ikke forpligtende.

Men hvordan får man lokalt inddraget ledelsen i arbejdsmiljøindsatsen? Hvad kan være ledelsens incitament til at beskæftige sig med arbejdsmiljø?

En vigtig grund er, at arbejdsgiveren ifølge arbejdsmiljøloven er forpligtiget til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for sine ansatte. Men et godt arbejdsmiljø sikrer også værdier for en arbejdsplads. Et godt arbejdsmiljø medfører motivation og større engagement, og medarbejderne bliver mere effektive. Samtidig nedsætter et godt arbejdsmiljø sygefra-

været betydeligt, og personalegennemtrækket nedsættes. Alt sammen argumenter, der klin-ger godt i en arbejdsgivers ører.

Hjælp til processen

Arbejdsmiljøpolitik bør være en integreret del af arbejdspladsens personalepolitik. Det er en god ide at få sat arbejdsmiljøpolitik på dagsordenen i SU, MED-udvalg eller MIO-udvalg (Medarbejder Indflydelsesorgan, red.). Når politikken er formuleret, har ledelsen og medarbejderne et fælles udgangspunkt og værdigrundlag.

I samarbejdsstrukturen har medarbejderrepræsentanterne medbestemmelse vedrørende principper for arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, elementer, der har betydning for den enkeltes arbejdsmiljø.

Nogle arbejdspladser vælger at få konsulenthjælp, når arbejdsmiljøindsatsen sættes på dagsordenen. BF har på TR-web'en offentliggjort navne på konsulenter, som forskellige arbejdspladser har anvendt, og som er blevet nævnt i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen blandt tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner.

Når man går i gang er »Psyisk arbejdsmiljø i praksis. Metoder og Værktøjer« – en håndbog udgivet af Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg i 2001 – et godt redskab. Håndbogen retter sig mod statens institutioner, men kan sagtens anvendes uden for statens ansættelsesområde. Håndbogen indeholder eksempler på metoder og fremgangsmåder i praksis, brug af spørgeskemaer, brug af fokusgruppeinterviews og indsamling, bearbejdelse og anvendelse af data. Men før man f.eks. iværksætter en undersøgelse via et spørgeskema, er det vigtigt at gøre sig klart, hvad man vil bruge undersøgelsen til. Hvad er det muligt at ændre, hvor er arbejdspladsen indstillet på at foretage ændringer, og hvilket tidsperspektiv har forandringerne? Skal undersøgelsen være anonym og hvorfor eller hvorfor ikke?

Der skal være accept af fremgangsmåden på arbejdspladsen, medarbejderne skal se, at deres besvarelse af f.eks. et spørgeskema også bliver brugt. Sker der ikke noget efterfølgende, kommer alle frustrationerne, og situationen kan være forværret på arbejdspladsen.

Men indsatsen i forhold til psykisk arbejdsmiljø er ikke overstået med f.eks. en spørge-

skemaundersøgelse. Det er vigtigt til stadighed at tage temperaturen på arbejdsmiljøet. Arbejdspladsen kan vælge, at spørgsmål vedrørende psykisk arbejdsmiljø er en del af arbejdspladsvurderingen (APV'en). Det har man allerede valgt på mange arbejdspladser. Ulempen er, at APV'en kun skal gennemføres hvert tredje år.

Et legalt emne

Arbejdspladsen kan også vælge, at medarbejderudviklingssamtalen (MUS'en) indeholder spørgsmål vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Fordelen er, at MUS'en langt de fleste steder gennemføres hvert år, og at den gennemføres som en fortrolig samtale mellem leder og medarbejder.

Spørgsmålene kan vedrøre arbejdets tilrettelæggelse: Er der tid nok til at udføre opgaverne, er man i besiddelse af de rigtige redskaber til at udføre opgaverne, får man relevante kurser i forhold til opgaveløsningen, er der mulighed for at udvikle generelle kompetencer, er der selvstændighed i opgaveløsningen mv.?

Der kan også være spørgsmål vedrørende arbejdstidens placering, samarbejde med leder og kolleger og generel trivsel.

Det er vigtigt for den enkelte medarbejder, at det er legalt at tale om arbejdsmiljø og eventuelle problemer, samt at emner, der nævnes under udviklingssamtalen, behandles med fortrolighed. Tillid er vigtigt i arbejdet med at skabe et godt arbejdsmiljø.

I tidens løb er der lavet mange undersøgelser om, hvad medarbejdere vægter højest i forhold til en god arbejdsplads. Især efter indførelsen af Ny Løn i 1998 har der været et behov for at vide, i hvor høj grad løn motiverer. Godt arbejdsmiljø topper i alle undersøgelserne, løn er ikke den vigtigste faktor i forhold til motivation. Nej, spændende og selvstændigt arbejde, mulighed for personlig og faglig udvikling og et godt forhold til kolleger og ledelse, det er elementer, der fremmer trivsel og motivation. Endnu et argument for at arbejdsmiljø bliver sat på dagsordenen lokalt, og at der løbende arbejdes på at vedligeholde samt forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. ■

Mette Kjeldsen Sloth er næstformand i BF og lønpolitisk ansvarlig.

Inspiration til en målrettet indsats

»Det er en meget vigtig sag. Det handler om børn og bøger, om læselyst og læseglæde – og dermed også om fremtiden for det danske sprog.« Sådan lød ordene fra kulturministeren, da Læselyst – kampagnen blev skudt i gang ved et såkaldt inspirationsseminar i midten af marts.

af ELLEN WARRER BERTELSEN

Rammen var Meldahls Smedie på Holmen, ikke just en landsbysmedje! Der er højt til loftet og rigelig plads til de ca. 250 repræsentanter fra forlag, skolebiblioteker, folkebiblioteker, foreninger,

centrale instanser m.m. som den 12. marts var sammen for at affyre startskuddet til kampagnen *Læselyst*. Her var plads til at lade tankerne flyve – både højt og bredt. Tænke tilbage på egne oplevelser i bøgernes verden, tænke på tidligere erfaringer med børn og læsning og tænke nye tanker.

Kulturminister *Brian Mikkelsen* (K) er initiativtager til kampagnen der skal fremme børns læselyst og læseglæde. Samarbejde blandt alle involverede parter var et kodeord for ministeren, og han så frem til både iøjnefaldende aktiviteter og varige resultater. Han understregede bogens værdi som befordrende for skabelse af egne billeder og tanker, en værdi som det er væsentligt at fastholde i en verden hvor der på forhånd er skabt billeder som vi bombarderes med gennem fjernsyn, Internettet og computere.

Bogens og læsningens værdi

Børnelitteraturen er ikke forsømt, snarere tværtimod. Forfatterne er der, og de er gode.

Anne-Marie Mai, formand for Litteraturrådet, fremhævede den lange tradition for børnelitteratur skrevet både af forfattere med udgangspunkt i litteratur for voksne, og af andre der udelukkende har skrevet for børn. Hun pointerede kraftigt vigtigheden af børnelitteraturens kvalitet, og fremhævede det gennembrud der kom i

1960'erne hvor den moraliserende og pædagogiske børnelitteratur blev udfordret af forfattere der ville være kunstnere som skabte litteratur for børn.

– Børnelitteraturen er i dag en af de mest vitale og spændende genrer i det samlede litterære billede, og der er al mulig grund til at gøre en solid indsats for at få mange flere børn og deres familier til at opleve, nyde og glæde sig over dansk børnelitteratur, sagde Anne-Marie Mai.

Forfatteren *Josefine Ottesen* var et levende eksempel på både den engagerede fortæller og skribent. Hun vedkendte sig sin store gæld til folkeeventyret og dets holdbare struktur for den klassiske fortælling. Fortællingen skaber en magi så når vi går ud af fortællingen, er vi forandrede. Fortællingens værdi lod hun hovedpersonen i sin kommende bog udtrykke:

– Sådanne historier ønsker jeg at alle der er nedbøjede og føler sig forfulgt af gudernes vrede må høre, og gennem den slags fortællinger få styrke til at følge den tråd der er deres, så de ikke lader andre råde for hvordan de skal væves ind i livets store tæppe.

Direktør *Jens Thorhauge*, Biblioteksstyrelsen, pointerede bibliotekernes grundlæggende funktion som stedet hvor der skabes optimale muligheder for mødet mellem teksten og læseren. Ud-

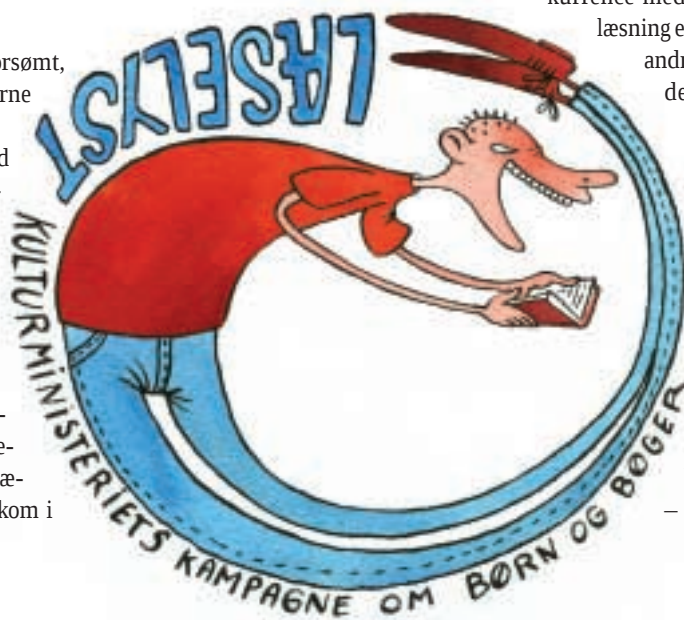
fordringen er stor i dag hvor bøgerne er presset i konkurrence med tilbud fra andre medier. Men

læsning er suveræn i sammenligning med andre medieindtagelser når det gælder erkendelse, oplevelse og læring. Derfor er det vigtigt at gøre noget for læsningen, og det kan ske ved at etablere et bedre rum for børns læsning, men det skal være et frirum med læselysten som den drivende kraft.

Børns læsning

Men hvordan står det til med børns læsning?

– Slet ikke så skidt, men det kan





blive

bedre, sagde

professor *Torben Weinreich* fra Danmarks Pædagogiske Universitet.

Sammenligner vi os med andre lande blot inden for Norden så producerer vi flere titler, vi har en god ordning i biblioteksafgiften, børnebøger anmeldes, der indkøbes (stadig) til bibliotekerne trods et markant fald fra 850.000 i 1990 til 530.000 i 2001. Vi ved noget om børns læsning – vi ved at de 9 til 12-årige er den mest læsende del af befolkningen, og at de læser bøger af høj kvalitet. Men vi ved også at der er »hul i skroget« – og det må vi gøre noget ved.

Torben Weinreichs strategi indeholdt bl.a. kvalitetsudgivelser, flere og bedre bøger til drenge, bedre samarbejdsformer mellem politikere, pædagoger og bibliotekarer og tydeligere satsning på formidlingsadfærd.

– Flyt opmærksomheden fra ikke-læserne til dem der allerede læser. Så de bliver rollemodeller for dem der ikke læser lød hans opfordring.

Effektive initiativer

Men hvorfor igangsætte projekter, kampagner og puljer? Og virker de?

»Ja,« sagde *Anette Øster Steffensen*, forskningsassistent ved Center for Børnelitteratur og redegjorde for den lange række af kampagner der tidligere har været. Men, fortsatte hun, de skal ind i mere faste rammer og derfor satser man på at *Den gode historie* bliver en tilbagevendende begivenhed hvert andet år. Desuden skal der sikres en central styring der kan tage initiativer og prioritere og spille sammen med de lokale aktører for det er her det vigtige sker.

»Ja,« sagde *Jens Thorhauge* og henviste til at strategien ud over nye ideer også går på at bygge på og revitalisere tidligere gode erfaringer. Han nævnte børnehavebiblioteksprojektet der er enkelt og i sit koncept ikke noget nyt men har vist sig at virke.

»Ja,« sagde *Torben Weinreich*, men det er vigtigt at evaluere dem og at tage denne læring med ind i næste projekt. Han gjorde opmærksom på risikoen ved projekter der får tildelt midler over

en begrænset periode og derefter dør. Han plæderede for en ændring i den traditionelle fifty-fifty finansierungsordning fra stat og kommune. I stedet bør staten gå ind med en større andel i projektets start for derefter at nedtrappe sin andel så kommunen så at sige vænner sig til et ejerskab og fuld finansiering af aktiviteten.

»Ja,« sagde *Anne-Marie Mai*, og derfor vil Litteraturrådet være med til at få Læselyst-kampagnen sat i gang på en sådan måde, at der bliver mulighed for at diskutere og forny eksisterende, tværgående initiativer – hvor mange forskellige aktører arbejder sammen – samt at få ideer til nogle helt nye.

Sådan kommer vi videre

Det er ikke syv små dværge, men syv markante fyrtårne som allerede er rejst i kampagnelandskabet, og som forlods er sikret halvdelen af de afsatte fem mio. kr. De syv tiltag og projekter der er vedtaget er:

- *Særlig biblioteksbetjening for børnehaver* især med fokus på de mindste børn. Midler til kompetenceudvikling.
- *Børn læser højt*. Højt læsningskonkurrencer på forskellige alderstrin.
- *Årets børnebog udvalgt af børn*. Konkurrencen afsluttes med en større begivenhed i marts 2004.
- *Husforfatterordning*. Formålet er at børn og unge selv får skriveerfaringer for dermed at blive bedre læsere og opleve større læseglæde.
- *»Den gode historie«* gøres til en tilbagevendende begivenhed forankret i et bredt samarbejde med størstedelen af aktørerne på det børnelitterære felt.
- *»Ordenes Magi«* hvor fokus rettes mod fortællingens betydning for børns trivsel og helbredelse fortsættes.
- *Childbooks.dk* udbygges med flere aktivitetsmuligheder i samarbejde med en eller flere forfattere.

Sektionschef *Marianne Kruckow* fra Kunststyrelsen løftede afslutningsvist sløret for det videre arbejde:

Den 25. april 2003 udkommer et program for kampagnen som er skabt på baggrund af ideer fra inspirationsseminaret og de syv fyrtårne. Og den 1. juni 2003 er der ansøgningsfrist til projekter som kan indgå i kampagnen.

Tovholder for projektet *Bente Buchhave* fra Biblioteksstyrelsen udtrykte indledningsvis håb om at inspirationsseminaret ville skabe en dialog, ville give en oplevelse, og at interessesammenfald blandt aktørerne ville skabe broer til et fælles tredje rum. Det bliver interessant at se hvilke nye ideer og forslag seminaret inspirerede til, og hvilke der nu ligger i støbeskeen klar til at blive smeltet sammen i det nye rum.

Læs evt. mere på hjemmesiden www.laeselyst.nu

Ellen Warrer Bertelsen er undervisningsassistent på Institut for Biblioteksudvikling på Danmarks Biblioteksskole.



Bibliotekarerne Lotte R. Kristiansen (t.v.) og Liv Bjerger Laursen skal skiftes til at arbejde tre timer dagligt på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på Handelshøjskolen i København.

Bibliotekarere flytter ind hos forskerne

Handelshøjskolens Bibliotek i København har påbegyndt et toårigt pilotprojekt, hvor de to bibliotekarere, *Lotte R. Kristiansen* og *Liv Bjerger Laursen*, på skift »flytter ind« på Institut for Ledelse, Politik og Filosofi (LPF) tre timer dagligt.

I første omgang er der tale om, at de to bibliotekarere skal udføre de samme services for instituttet, som biblioteket hele tiden har gjort. Arbejdet foregår blot ved en pc på instituttet i stedet for på biblioteket. Det drejer sig bl.a. om indlån af litteratur fra andre biblioteker til forskerne på LPF, indkøb af bøger til biblioteket inden for instituttets forskningsområder samt vejledning i brugen af databaser og søgninger, oplyses det i *BisLibNjuuz*, det elektroniske nyhedsbrev fra Handelshøjskolens Bibliotek. Meningen med at flytte de to bibliotekarere ud på instituttet er på længere sigt, at der skal foregå en udvikling af de former for service, biblioteket tilbyder institutterne, og at man i fællesskab kan udvikle bibliotekstjenester, som svarer til behovet i en moderne forskningsinstitution, oplyser *BisLibNjuuz*.

Ved at bringe biblioteket tættere på selve forskningen er håbet desuden, at bibliotekets medarbejdere får et bedre indblik i forskernes behov, og at forskerne får en bedre fornemmelse af, hvilke muligheder biblioteket byder på.

Projektet, som foreløbigt løber i to år, er et samarbejde mellem LPF og biblioteket. ■

Gør drøm til virkelighed!

Hvad ville du gøre, hvis du vidste, det ikke kunne gå galt? Spørgsmålet blev

stillet på et gå-hjem-møde med af **TINA ØSTERGAARD HANSEN**

Lonnie Borgstrøm, der arbejder som personlig coach.

Vi kender det vist alle sammen: forhold i vores arbejds- eller privatliv, som vi er utilfredse med, men som vi ikke rigtig får gjort noget ved. Og egentlig går det jo meget godt, og tænk hvis vi nu kastede os ud i et projekt, som vi ikke kunne overskue, eller som vi ikke lykkedes med? Det handler dybest set om, at vi ikke får sat os nogle mål, lagt en plan og forpligtet os til at nå målet. Fordi vi tror, vi ikke kan, fordi vi ikke har en plan eller på grund af en hel tredje hængende årsag. Hvis vi nu gjorde alvor af at definere målet og lægge planen, ville vi så ikke blive bare en lille smule gladere og mere tilfredse med os selv og vores liv?

Sådan nogenlunde lød indgangsbønnen for personlig coach *Lonnie Borgstrøm* til et arrangement om coaching og karriereudvikling, som BF – i samarbejde med Danmarks Biblioteksskole – afholdt den 5. marts i BF's hus på Frederiksberg.

Lonnie Borgstrøm har arbejdet med personlig coaching i sit eget firma *MindStretch* siden 1997. Coaching handler kort fortalt om at skabe motivation og commitment hos dygtige individer, der i princippet kan selv. Som Lonnie Borgstrøm udtrykte det, går rigtig mange mennesker rundt med et uudnyttet potentiale. Hendes opgave er i al sin enkelhed at motivere disse folk til at se potentialet og handle efter det.

Køreplan med seks trin

En »køreplan« med seks trin er blandt andet det, som Lonnie Borgstrøm arbejder efter, når hun coacher. Køreplanen ser sådan ud:

- Hvad er dit mål
- Hvorfor er det vigtigt
- Hvilke forhindringer er der
- Hvilke ressourcer har du til rådighed
- Læg en plan
- Forpligt dig og start nu

Det vigtigste er at sætte sig et mål for det, man har gået og grublet over i kortere eller længere tid. Målet skal være positivt og motiverende. Desuden skal det formuleres i nutid og indeholde en deadline.

Et mål kunne f.eks. være: »Jeg er leder af voksenudlånet den 1. januar 2005.« Hernæst kommer de tre til fire årsager til, at du gerne vil nå dit mål – hvorfor er det vigtigt for dig? Når du måske senere møder forhindringer i at nå målet, er det en hjælp at se på denne lille liste – den motiverer dig til at »kæmpe videre«.

Forhindringer og ressourcer er det også en god ide at skrive ned. Det kan være, at du ikke er kompetent til jobbet som leder, men at du må fokusere på at udvikle dine kompetencer.

Når du har nedfældet disse ting, er det ikke så svært at lægge en plan. Planen indeholder de ting, du skal gøre for at nå dit mål, deltage i kurser, pleje dit netværk, engagere dig i nye projekter på din arbejdsplads, eller hvad det nu kan være.

Det handler om at turde

Din personlige coach behøver ikke være professionel, men kan være en god ven, et familie-medlem eller en anden, som gerne vil hjælpe dig. Din personlige coach hjælper dig til at nå dit mål og lægge planen, og det er også ham eller hende, som du forpligter dig overfor. Af-tal et tidspunkt, hvor I skal tale om dit projekt igen så du bliver holdt fast på en deadline.

I virkeligheden handler det jo om, at vores frygt blokerer for, at vi kaster os ud i noget nyt – sæt nu det gik galt? Det handler om at turde gå fra det trygge til det ukendte og usikre, for kun på den måde kan vi udvikle os og nå vores mål. ■

Tina Østergaard Hansen er cand.scient.bibl. og medlem af Privatgruppens bestyrelse.

Aktivitetskalender

BF's aktivitetskalender giver en oversigt over arrangementer og aktiviteter, som arrangeres i BF's regi. Man kan få aktiviteter med i kalenderen ved at sende en mail til adressen: nb@bf.dk.

Yderligere oplysninger om aktiviteterne, om tilmelding m.v. findes på BF's hjemmeside i det elektroniske Kursuskatalog – under Uddannelse & udvikling – samt i Kalenderen på www.bf.dk.

APRIL

23.4. Hovedbestyrelsesmøde.

Sted: Bibliotekarforbundets Hus, Frederiksberg.

28.4. Åbent internationalt bibliotek i Danmark – vision og virkelighed.

Temadag.

Sted: Vesterbro Kulturhus, København.

Arrangør: Faggruppen for Indvandrer- og Flygtninggearbejde.

29.–30.4. Kursus for tillidsrepræsentanter om pensionsordningen i KP.

Målgruppe: Tillidsrepræsentanter, der har brug for at afklare pensionsspørgsmål fra medlemmer og kolleger.

Sted: Comwell Borupgaard, Snekkersten.

Arrangør: Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

MAJ

6.–9.5. TR Modul B: Løn- og forhandlingskursus for tillidsrepræsentanter.

Målgruppe: Tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner for det (amts)kommunale og statslige ansættelsesområde, der har gennemgået Modul A.

Sted: Byggecentrum, Middelfart.

Tilmeldingsfrist: 8.1.03.

Arrangør: BF.

7.5. Netværksmøde for kompetencebiblioteker.

Målgruppe: Biblioteker der arbejder bevidst med kompetenceudvikling.

Sted: Ballerup Bibliotek.

8.5. Ledelse og sprog.

Gå-hjem-møde for ledere. Jan Lyndorff, cand. psyk., organisationskonsulent, holder oplæg.

Målgruppe: Biblioteksledere og afdelingsbibliotekarer.

Sted: København.

Tilmeldingsfrist: 8.4.03.

Arrangør: BF, Dansk Psykolog Forening, Erhvervs-sprogligt Forbund og Jordbrugsakademikernes forbund.

8.–9.5. Fjernlånskonferencen 2003.

Konferencen der giver faglig opdatering af biblioteksmedarbejdere beskæftiget med fjernlånsarbejde.

Sted: Hindsgavl Slot, Middelfart.

Tilmeldingsfrist: 1.4.03.

Arrangør: DF's Interessekreds for Fjernlån og Fag-

gruppen for Referencearbejde.

9.5. Galleritur til Islands Brygge.

Målgruppe: Kunstfaggruppens medlemmer.

Arrangør: Kunstfaggruppen.

21.5. Hovedbestyrelsesmøde.

Sted: Bibliotekarforbundets Hus, Frederiksberg.

27.–28.5. BØFA-konferencen 2003.

Sted: Konferencenter Klarskovgaard.

Arrangør: BØFA – børnebibliotekarernes faggruppe.

JUNI

18.6. Hovedbestyrelsesmøde.

Sted: Bibliotekarforbundets Hus, Frederiksberg.

KOMMENDE ARRANGEMENTER

30. september 2003. Læring, læringsrum, historiefortælling og undervisning.

Kursusdag, hvor Mads Hermansen, Danmarks Pædagogiske Universitet, er oplægsholder.

Sted: Danmarks Pædagogiske Universitet, København.

Arrangør: Faggruppen for Biblioteksundervisning.

1.–2. november 2003: Fagligt Landsmøde 2003.

Sted: De Syv Øer, Ebeltøft.

Arrangør: BF.

Her er end 200 biblioteker i Danmark, der valgte Mikromarc: Professionel som leverandør af Biblioteksystemer.

Ved du hvorfor?

- ☐ Flot digitalt medie for alle brugere
- ☐ Anvender af alle bibliotekstyper
- ☐ Effektiv support direkte til kunden
- ☐ Koncentreret service på alle niveauer
- ☐ Modultilbygget og kan frit kombineres
- ☐ Fleksibelt og kan tilrettes individuelt
- ☐ Driftsikkert
- ☐ Biblioteksarbejde – driftet & lokalt...

mikromarc®

– der hvor svarene findes...

Mikromarc Danmark • Løderstræde 15 • 1201 København K • Telefon 7920 1212 • info@mikromarc.dk • www.mikromarc.dk

Om forskellen på at læse og købe

Der er det sjove ved tal og statistikker, at de altid kan læses og forstås på mere end en måde. Og ligesom man kan få lang tid til at gå med at diskutere om et glas er halvt fyldt eller halvtomt, så kan det bestemt også diskuteres, om det i virkeligheden står så galt til med danskernes læsevaner, som man ind i mellem får indtryk af.

Den 11. marts bragte Morgenavisen Jyllands-Posten en stort opsat artikel med overskriften Læse(u)lyst. »Det er ikke så mærkeligt, at forfattere og forlæggere af og til vander sig over, hvordan det går i Bogbutikken Danmark. 41 procent af danskerne køber sjældent bøger, og hver femte dansker læser næsten aldrig en bog.« Lyder det i artiklen, som bygger på en meningsmåling foretaget af PLS RAMBØLL. Et repræsentativt udsnit af befolkningen på 1.000 personer over 17 år er blevet stillet spørgsmålet: »Har du købt en bog til dig selv indenfor de sidste 12 måneder?« Og flertallet – dvs. 59 pct. – har svaret JA.

Men det er selvfølgelig de 41 pct., der er mest interessante. For hvorfor køber de ikke bøger? Læser de slet ikke eller går de på biblioteket i stedet? Er der måske tale om bestemte alders- eller befolkningsgrupper? Og jo, umiddelbart kunne det godt se sådan ud. For det er især ældre over 65 år og personer, der har afsluttet deres uddannelse med en real- eller folkeskoleeksamen, der ikke køber bøger. I de to grupper svarer flertallet – henholdsvis 64 og 69 pct. – benægtende på spørgsmålet.

Men at man sjældent køber bøger, behøver jo ikke at betyde, at man ikke eller kun sjældent læser! Og finder man lommeregneren frem kan undersøgelsen også fortælle, at de over 65-årige – som altså sjældent køber bøger – til gengæld er hyppige låner på landets biblioteker. Faktisk angiver 17 pct., dvs. knap en femtedel af alle i denne aldersgruppe, at de låner, de bøger de læser, på biblioteket!

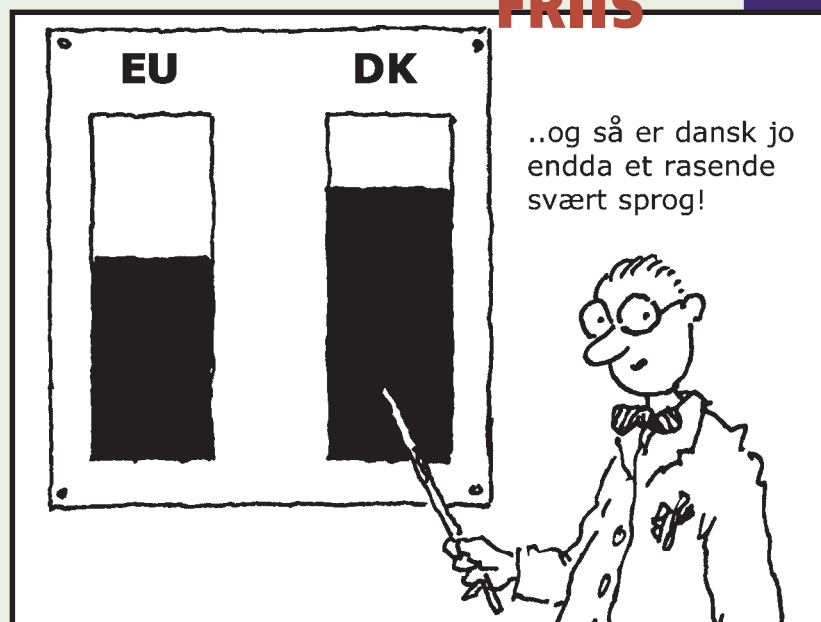
Bruger vi derimod lommeregneren på dem, som aldrig eller sjældent læser, viser det sig, at de udgør 24 pct. af de ældre, mens de fylder hele 28 pct. blandt de 18- til 25-årige – en aldersgruppe, som samtidig rummer mange bogkøbere (66 pct.). Sammenhængen mellem uddannelsesniveau og læselyst er til gengæld ret entydig. Blandt de, der afsluttede skolegangen efter tiende eller realklassen, angiver næsten 44 pct., at de aldrig eller sjældent læser bøger.

Men for rigtig at kunne vurdere, hvordan det generelt står til med danskernes lyst til at læse og købe bøger, bør man selvfølgelig have et sammenligningsgrundlag. En tilsvarende undersøgelse blot af lidt ældre dato. Det findes bare ikke. Så vi må i stedet – lige som Jyllands-Posten – vende blikket mod Europa. I 2001 blev der i EU-regi foretaget en undersøgelse, hvor spørgsmålet lød: »Har du læst en bog i de seneste 12 måneder?« Og selv om Danmark placerer sig ringere end f.eks. Finland og Sverige, så ligger vi langt over gennemsnittet i EU-landene, hvor ca. 42 pct. svarer »Nej« mod knap 22 pct. af danskerne. Så det er nok ikke med henvisning til de øvrige EU-lande, at forfattere og forlæggere skal klage over situationen herhjemme!

Men det er tankevækkende, at der er så snæver en sammenhæng mellem uddannelsesniveau og lyst til at læse bøger. I den forbindelse er det rart at vide, at de 9- til 12-årige er den mest læsende del af befolkningen. Det lover godt for fremtiden. Og måske havde meningsmålingen fra PLS RAMBØLL set endnu bedre ud, hvis spørgsmålet i stedet havde lydt: Har du købt en bog til dig selv eller dit barn indenfor de seneste 12 måneder? Det kan man jo håbe!

/HFS

FRIIS



Danskerne er blandt de flittigste boglæsere i EU.

af indholdet:

- 226 Kurt Balle Jensen: Fremtiden? Den er kun få millimeter på hver led
- 229 Hanne Andersen: Gode råd til kvindelige forhandlere. Anmeldelse
- 232 Mette Mortensen: Toårige perioder skal give arbejdsro. Fra Statsgruppens generalforsamling
- 234 Tom Lau Kristensen: It-sikkerhed på det jævne
- 238 Heidi Knudsen: Engager dig – du nye bibliotekar
- 244 Jens Kr. Gudiksen: Udviklinger eller forviklinger i arbejdslivet
- 246 Mette Kjeldsen Sloth: Med BF på vej mod et godt arbejdsmiljø
- 248 Ellen Warner Bertelsen: Inspiration til en målrettet indsats
- 250 Tina Østergaard Hansen: Gør drøm til virkelighed!