

16/2001
18. sep.

magasin

BIBLIOTEKSPRESSEN



Fra jernstøberi til bibliotek i Nykøbing Mors
Tema i dette nummer: Når det swinger på jobbet



Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg
Tlf. 38 88 22 33 · Fax 38 88 32 01
E-mail: bf@bf.dk · Internet: http://www.bf.dk

Ekspedition mandag-fredag kl. 10-15.

Sekretariatschef: Johnny Roj-Larsen

BF's hovedbestyrelse

Formand: Jakob Winding (JW),
Tlf. A: 38 88 22 33, P: 38 79 80 17,
E-mail: jw@bf.dk

Næstformand: Mette Kjeldsen Sloth (MKS),
Frederiksberg Kommunes Biblioteker
Tlf. A: 38 21 18 00, P: 44 98 91 38,
E-mail: mksloth@post.tele.dk

Øvrige hovedbestyrelse:

Elin Bjerregård (EBJ), Viborg Centralbibliotek.
Tlf. A: 87 25 31 32, P: 86 63 82 87

E-mail: elin.Bjerregaard@viborgkommune.dk

Pernille Drost (PD), Tlf. 38 86 59 04

E-mail: nille_anders@mobilixnet.dk

Agnete Hjorth, (AH),

Århus Kommunes Biblioteker.

Tlf. A: 87 30 45 35, P: 86 13 15 39

E-mail: ahj@aakb.bib.dk

Søren Kløjgaard (SK),

Århus Kommunes Biblioteker.

Tlf. A: 86 75 20 66, P: 86 15 13 98

E-mail: soeren.kloejgaard@post.tele.dk

Jens Ludvigsen (JL),

Sociologisk Bibliotek/Københavns Universitet.

Tlf. A: 35 32 32 70, P: 33 22 14 62

E-mail: jens.Ludvigsen@sociology.ku.dk

Bente Stonor Nielsen (BST),

Stubbekøbing Bibliotek.

Tlf. A: 54 44 15 29, P: 55 77 66 87

E-mail: itbibs@stubbekoebingkom.dk

Lis Nielsen (LN), Det Kongelige Bibliotek.

Tlf. A: 33 47 44 57, P: 36 17 52 02

E-mail: lin@kb.dk

Anne Tvedesøe (AT), Silkeborg Bibliotek.

Tlf. A: 87 22 19 00, P: 86 87 02 62,

E-mail: annetv@silkeborg.bib.dk

Birgit Vesth (BV), HvidovreBibliotekerne

Tlf. A: 36 39 20 00, P: 56 16 80 60,

E-mail: bve@hvidovre.dk

Stor landsdækkende BF-lønundersøgelse

“ Som led i BF's nye og mere offensive lønstrategi vil samtlige medlemmer ansat på det offentlige område (stat, kommune, amt og H:S) fremover årligt modtage et spørgeskema vedrørende deres lønforhold. Første gang skemaet udsendes er i slutningen af september 2001.

Hovedbestyrelsen opfordrer alle til at besvare undersøgelsen indenfor den anførte svarfrist. Jo højere svarprocenten bliver, jo bedre muligheder får BF og den lokale tillidsrepræsentant fremover ved de lokale lønforhandlinger. Og dette gælder for alle, hvad enten man er tjenestemand, overenskomstansat og på nyt eller gammelt lønsystem.

Baggrunden for den offensive lønstrategi er naturligvis, at samtlige medlemmer nu er overgået til Ny Løn eller har mulighed for at overgå til Ny Løn. Herved bliver lønudviklingen for BF's medlemmer individualiseret, og forbundet har derfor i høj grad brug for at kunne afdække udviklingen på dette område.

På baggrund af de indsamlede oplysninger vil BF centralt uddrage tendenser af lønudviklingen for offentligt ansatte bibliotekarer, på samme måde som det er sket for privatansatte medlemmer igennem flere år. Forbundet vil på baggrund af resultaterne udlede nogle tendenser til brug for de lokale forhandlinger for såvel forhandlerkorps, sekretariat og ikke mindst vores tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner. BF's medlemmer får – via BF's hjemmeside – direkte adgang til lønoplysningerne, der her vil ligge i anonymiseret form. Her vil det f.eks. være muligt at se aflønningen af offentligt ansatte bibliotekarer indenfor bestemte funktionsområder, f.eks. afdelingsleder, konsulent, basisbibliotekar.

Det enkelte medlem, samt forbundets tillidsrepræsentanter / kontaktpersoner, vil således kunne anvende disse anonymiserede oplysninger til brug for eksempelvis vurdering af egen løn i forhold til andres, samt ikke mindst til brug for vurdering af hvilke lønkrav man kan stille, f.eks. i forbindelse med stillingsskift eller udvidelse af funktionsområde.

Det er af vital betydning for BF at følge medlemmernes lønudvikling løbende for at agere optimalt på lønområdet. Hjælp derfor dig selv og dine kolleger ved at udfylde skemaet.

/MKS ”



TEGNING: MAGNUS BARD

Det mener BF's hovedbestyrelse



Kritik tages ad notam

■ *Bibliotekspressen* har i nr. 14/2001 (Sidste spalte) et opstød om debatten om den danske encyklopædi, som udmærker sig ved ukritisk at gengive den holdning, som værkets redaktion hidtil har givet udtryk for – »den surt forurettede og manisk prægede mistænkeliggørelse» osv. Må jeg gøre opmærksom på, at der ikke har været tale om mistænkeliggørelse, men påpegnings af konkrete mangler, fejl, udeladelser og urimelige vægtninger, når talen har været om beslægtede emner. Ingen af kritikerne er sure eller forurettede, men muntre og fortrøstningsfulde mennesker, der mener, at en sag aldrig lider skade af at blive drøftet. Hvis nogen er sur og forurettet, er det forfatteren af det sure opstød i *Bibliotekspressen*. Også encyklopædiens redaktion har været dygtig til surt at mistænkeliggøre kritikernes motiver. Pågældende opstødsskriver, Per Nyeng, er i øvrigt en postgang for sent ude. Som det fremgik af Jørn Lunds kronik i *Berlingske Tidende* 24. august, vil redaktionen nu som følge af den saglige kritik i et supplementsbind bringe opslag om nogle af de ikke nævnte personer og emner samt bringe tilføjelser og omskrivninger af en række konkrete opslag. Hvis kritikken blot havde været surt forurettet osv., ville encyklopædiens redaktion nok ikke have givet kritikerne medhold på en række områder. Jeg kan oplyse, at jeg netop i et manus til en kronik har takket Jørn Lund for, at han har overvundet sig selv, opgivet sin oprindeligt fornærmede og afvisende holdning og taget kritikken ad notam.

BENT JENSEN
Professor, dr. phil.

Ny løn og ny rollefordeling

■ »Fagbevægelsen har sat sig på den offentlige ledelse. Fagbevægelsen er efterhånden mere til skade end til gavn for velfærdsstaten. Forbundene har større indflydelse på, hvordan det offentlige skal ledes, end politikere og brugere. Lederne omklamres af forbund, der ikke varetager deres interesser. Flere grupper af ledere er nu på konfrontationskurs med deres forbund«.

Sådan opsummerer Ugebrevet Mandag Morgen (nr. 15, 23. april 2001) de synspunkter professor Kurt Klaudi Klausen giver udtryk for i sin bog »Skulle det være noget særligt – Organisation og ledelse i det offentlige«. Artiklen i Mandag Morgen lå på mit skrivebord efter sommerferien med flg. kommentar fra vores chef: »Ikke uinteressant«.

Det synes jeg heller ikke, den er, selv om jeg ikke er enig i alt det, der står.

Den er interessant, fordi ny løn har givet fagforeningerne en ny rolle, ligesom den har givet TR'erne en ny rolle. Der har jo ikke været ret meget løn at forhandle om før – det har nok heller aldrig interesseret BF's medlemmer så meget. Det har vel først og fremmest været fagligheden og interessen for faget, der har optaget os. Fagligheden er jo også noget, der har fyldt meget i BF og til medlemmernes tilfredshed, tror jeg. Men med ny løn fylder lønnen mere, og hvordan skal vi rumme begge dele i BF? Jeg har indtryk af, at især lederne ønsker at bevare det faglige fællesskab som medlemmer af BF, hvorimod en del overvejer, om deres løninteresser tilgodeses godt nok i en fagforening, der forhandler for både menige medlemmer og ledere. Derfor ønsker nogle et dobbeltmedlemskab, hvor man har det faglige fællesskab i BF, samtidig med at man mener, ens løninteresser bliver varetaget bedre i DJØF, som har mange sammenlignelige chefer. Til det har jeg indvendt, at DJØF efter mit kendskab også er en fagforening, der organiserer både menige og ledere i samme forbund – men måske er der ikke så mange menige DJØFF'ere?

Nu har vi haft ny løn et par år. Måske giver det anledning til at diskutere nogle af de problemer, der opstår, når ledere og medarbejdere er organiseret i samme fagforening. Jeg synes, tiden er inde til at få diskussionen vendt og bragt åbent frem.

Holdningen skifter noget, om man mener, det er bedst at være faglig velfunderet, når man er leder, eller ledelsesfunktionen er den vigtigste. Det er vi (BF'erne, både ledere og menige) nu ikke i tvivl om i Lyngby. Vi ønsker ledere med viden om faget – og om ledelse.

HELLE MORTENSEN
TR Lyngby



TEGNING: EGBERT HERFURTH

Gå bogsæsonen i møde!

■ Igen i år arrangerer Den Danske Boghandlerforening »Introduktion til bogsæsonen,« hvor fem foredragsholdere i oktober/november giver deres bud på årets bedste bogtitler.

En spørgeskemaundersøgelse blandt sidste års deltagere viste, at deltagelse i kurset giver et stort udbytte i det daglige arbejde; alle deltagere på nær én svarede ja til dette. Sidste sæson blev der som noget nyt både afholdt dagskurser og et weekendkursus, hvilket resulterede i en øget tilslutning fra bibliotekerne og i deltagelse af mange, som ikke tidligere havde deltaget i »Introduktion til bogsæsonen.« Faktisk var over halvdelen af de deltagende fra bibliotekerne. Også i år gennemføres både weekendkursus (i Svendborg) og 3 ét-dags-kurser (i hhv. Roskilde, Hobro og Odense).

Foredragsholdere er ved alle kurserne Hans Andersen, Bo Tao Michaëlis, Steffen Larsen, Lone Kühlmann og Carsten Berthelsen.

»Allerede nu er der mange bibliotekarer, der har tilmeldt sig, fortrinsvis på dagskurserne,« fortæller direktøren for Den danske Boghandlerforening, Olaf Winsløw. »At deltage i kurser som disse er et nødvendigt grundlag for at styrke fagligheden,« fastslår Lone Kühlmann, der som en af foredragsholderne tager sig af bog-nyhederne indenfor de kulturelle emner.

Boghandlerforeningen er hovedarrangør af »Introduktion til bogsæsonen,« der arrangeres i samarbejde med Bibliotekarforbundet, BMF Bog- og papirbranchens ansatte og Danmarks Biblioteksforening. Deltagergebyret for weekendkurset er 1750 kr. (ekskl. moms), inkl. overnatning i dobbeltværelse, to måltider samt kaffe/te i pauserne, og for dagskurserne 900 kr. (ekskl. moms) og inkl. frokost og kaffe/te i pauserne. Kursusdatoerne kan bl.a. ses i arrangementskalenderen på BF's hjemmeside på adressen <http://www.bf.dk>. En tilmeldingsblanket blev bl.a. bragt i *Bibliotekspressen* nr. 11/2001. Tilmeldingsfristen er den 28.9.

-nb

Fyrre års SLID og STJERNESTUNDER på børnebiblioteket i Skanderborg

TEGNING: CLAUDS SEIDEL



Ved en reception fredag d. 17. august fejrede Skanderborg Bibliotek sin ledende børnebibliotekar siden 1961, Birthe Gaden, og af borgmester Aleksander Aagaard fik hun overrakt Dronningens Fortjenstmedalje i sølv. »Birthe Gaden har gennem sine 40 år på biblioteket formået at bevare sit engagement. Ikke bare i forhold til børnekulturen, men især overfor alt det nye, der sker i faget.«, fremholdt bibliotekschef Jørgen Bartholdy i sin tale til jubilaren. »I sit arbejde har Birthe Gaden stædigt fastholdt fantasien og fortælleglæden, som det der skulle formidles til børnene. At hjælpe børnene med at bevare nysgerrigheden og – ikke mindst – glæden ved at læse, har for hende været det altafgørende mål.«

I interviewet her giver Birthe Gaden et rids af fire årtiers udvikling på børnebiblioteksfronten. I Skanderborg og i Danmark.

På hvilke punkter er det børnebibliotek, som du i dag er leder af, anderledes og måske bedre end det, du startede i for 40 år siden?

Børnebiblioteket af 1961 og børnebiblioteket af i dag er som to helt forskellige verdener. I 1961 var der en bogbestand på 2.500 bd. Den eneste aktivitet var »Eventyrtime« hver fredag formiddag, og der kom masser af børn. Mødrene parkerede ugerne hos mig, mens de gik på indkøb.

I dag er der 27.355 bøger samt diverse andre materialer og medier. Der er børneteater og mange andre arrangementer for børn.

I 1961 var børnebiblioteket en lille ø for sig selv. I dag er det et stort aktiv i byens kulturelle liv ikke mindst efter at biblioteket i 1998 blev en integreret del af Kulturhuset i Skanderborg.

Har børnenes adfærd og omgangsformen mellem børnebibliotekets ansatte og børnene ændret sig?

1960'ernes børn var artige, vandkæmmede unger, som kom på biblioteket med deres forældre. De havde respekt for bibliotekaren – én lille dreng troede, jeg var Astrid Lindgren. De større børn, som kom alene, skulle vise min daværende chef, om de havde rene hænder. De skulle blade pænt i bøgerne og stikke deres lånerkort ind, hvor de tog en bog ud. Børnene i dag er frejdige, frie, velformulerede og af og til mere end flabede, hvis jeg f.eks. skal mægle, når de ikke kan blive enige om, hvis tur det er til at chatte. Børnene i dag er opdragede i flok. I 1960'erne fandtes der stadig hjemmegående mødre, som tog sig af opdragelsen.

Er der gået noget tabt undervejs?

Ja. Jeg synes, de fleste børn i dag savner evnen til fordybelse, til koncentration – de zapper uafbrudt.

Hvordan er samarbejdsrelationerne udadtil og børnebibliotekets rolle i forhold til kulturlivet i Skanderborg i dag i forhold til tidligere?

I dag samarbejder børnebiblioteket med dagplejere, sundhedsplejersker, mødregrupper, talepædagoger, børnehaver, kirker m.m. Børnebibliotekaren sidder i Kulturhusets børnekulturgruppe, som er sammensat af frivillige og professionelle, som i fællesskab laver arrangementer for børn.

Hvor har du i dit arbejde især hentet inspiration og brugbare erfaringer fra?

Blandt andet fra mange kurser. Både Biblioteksskolens og kurser i Århus Amt og fra BØFA-konferencer. Og så fra kolleger på andre biblioteker og ikke mindst egne kolleger.

Hvad vil du fremhæve som karakteristisk for hvert af de fire tiår, du har udfoldet dig i som børnebibliotekar i Skanderborg?

1960'erne var en gylden periode. Der var masser af penge i kassen og jeg kunne næsten nå at læse alle udkomne børnebøger. I 60'erne dukkede 3 stærke navne op på børnebogsfronten: Cecil Bødker, Benny Andersen og Ole Lund Kirkegård. Sidstnævnte boede i øvrigt i Skanderborg og kom på biblioteket i 60'erne. I 60'erne lagde jeg sammen med en skolebibliotekar, senere skolebibliotekskonsulent grundstenen til skolebiblioteksvæsenet i Skanderborg Kommune.

I 1970'erne steg mit blodtryk til uanede højder. Jeg var fra midten af 60'erne til 1990 anmelder af børne- og ungdomsbøger ved Århus Stiftstidende og jeg var helt oppe på barrikaderne, når jeg anmeldte Bent Haller, Per Holm Knudsen og alle de andre socialrealistiske forfattere, som jeg dengang mente konfronterede børnene med problemer, de slet ikke var modne til og tog glæden, fantasien og håbet fra dem.

80'ernes børnelitteratur var vand på min mølle. Efter den »sorte« socialrealisme kom en litteratur, hvor fantasien var i højsædet. Hurra for det. Mit blodtryk blev igen normalt.

Egen navle er som bekendt et pompøst motiv, og ligesom i voksenlitteraturen er det også i børnebøgerne det enkelte menneske – det enkelte menneskes udvikling, som i 90'erne og også i dag er i centrum. 1990'erne har været det tiår, hvor langt de største forandringer er sket i børnebiblioteket. Andre medier spiller en meget fremtrædende rolle. Mange børn kommer kun på biblioteket for at sidde ved computerne og chatte. Jeg stiller sommetider mig selv – men kun mig selv – det spørgsmål, om det virkelig er bibliotekets opgave at stille computere til rådighed for chat og pjat?

Har der i løbet af dine ti år på børnebiblioteket været projekter eller



Birthe Gaden dimitterede fra Danmarks Biblioteksskole i 1961 og blev i august samme år ansat i en nyoprettet stilling som ledende børnebibliotekar ved Skanderborg Bibliotek. I de forløbne 40 år har hun været den eneste børnebibliotekar ved biblioteket.

tildragelser, som du er særligt glad for at have oplevet?

Der har været utallige stjernestunder i mit lange børnebibliotekarliv. Det sjoveste har været store arrangementer og udstillinger, hvor jeg har skullet samarbejde med andre i kommunen, projekter, hvor børnene selv har været medvirkende. En enkelt særlig tildragelse fandt sted da Skanderborg i 1983 havde 400 års købstadsjubilæum. Ved den lejlighed fik byen besøg af Dronning Margrethe og Prins Henrik. Jeg fik fornøjelsen af at vise dem rundt i biblioteket. Det tog 10 minutter – men alligevel! Bagefter var der en lille skuffet dreng ude på bibliotekstorvet, som sagde til sin mor: »Dronningen havde ikke engang krone på – kun en styrthjelm.«

Hverken den ledende børnebibliotekar eller børnebiblioteket er i dag placeret så stærkt i folkebibliotekernes organisation som tidligere. Hvad siger du til det?

I Skanderborg er den ledende børnebibliotekar og børnebiblioteket stærkt placeret. Børnebibliotekaren er stedfortræder for bibliotekschefen og har meget stor selvbestemmelse. Jeg ser med bekymring på, at min afløser sandsynligvis ikke bliver en børnebibliotekar, fordi jeg

naturligvis mener, det er altafgørende, at børnebiblioteket og børnebibliotekarne står stærkt i organisationen.

Når børnebibliotekarer hører ordet fællesbiblioteker får adskillige af dem kuldegysninger og også i forhold til kombibiblioteker er der i faget en udbredt skepsis. Gælder det også for dig?

Ligefrem kuldegysninger får jeg ikke, men jeg er ikke vild med tanken om kombibiblioteker, hvor lederen skal være en skolebibliotekar, som ikke har tilstrækkelig faglig kompetence til at vejlede folkebibliotekets lånere. Siden 1968 har Skanderborgs største filial haft lokalefællesskab med skolebiblioteket – primært til fordel for skolen, som har trukket kraftigt på folkebibliotekets bogbestand/materialebestand. De to bibliotekstyper har ikke samme normer med hensyn til f.eks. udlånsfrister, hjemkaldelser m.m. Det kan være problematisk. Biblioteket bruges også som faglokale.

I dag fungerer lokalefællesskabet gnidningsløst, men det vil altid være folkebiblioteket, som »låner« skolens lokale. Og så noget positivt: I masser af år har jeg haft fælles materialevalgsmøder med skolebibliotekarerne i kommunen til gensidig glæde og inspiration.

Hvor er børnebiblioteket på vej hen, som du oplever tingene lige nu?

Børnebiblioteket af i dag er ikke en isoleret institution. Børnebibliotekaren sidder ikke længere på sin pind og venter på, at børn og forældre skal komme. Børnebiblioteket er, og vil mere og mere blive centrum i et samarbejde med de mange i kommunen, som professionelt beskæftiger sig med børn. Det er en spændende udvikling, som gør børnebiblioteket mere og mere synligt.

Hvilke tre børnebøger har du sidst læst – og hvilke tre voksenbøger?

Cecil Bødgers »Silas- fortøstningens tid,« Hæge Follegg Pedersens »Hvor som helst er ingen steder« og Birthe Lauritsens »Rusland. Geografi og samfund.« De tre sidste voksenbøger, jeg har læst, er Ida Jessens »Den der lyver,« Jette Kjørboes »Madonna-maleren,« og Gerda Swanes værk om »Swanerne på malergården.« Gennem de mange år har jeg forsøgt at leve op til lektor på Danmarks Biblioteksskole, Mogens Iversens ord: »Det drejer sig om at være bibliotekar med glæde og viden og holdning og ansvar.«

**Interviewer:
Per Nyeng**

Køb bogen på net-biblioteket

Vil du låne bogen, eller vil du købe den? Det valg vil brugerne af bibliotek.dk formentlig blive stillet overfor i slutningen af året.

■ Hvis biblioteket ikke har bogen hjemme, kan det jo være, at man vil købe den. Det kan også bare være en smart måde at finde frem til, hvilke boghandlere, der forhandler hvilke bøger. Sådan fremstiller bibliotekskonsulent *Leif Andresen* fra Biblioteksstyrelsen filosofien bag en kommende »kan købes« knap på bibliotek.dk's hjemmesider. Når man søger efter en bog på landets biblioteker via bibliotek.dk, bliver man automatisk spurgt, om man vil låne den eller købe den. Det sker også selv om bogen er hjemme på et eller flere biblioteker. Hvis man svarer ja til at købe, vil man automatisk blive ledt videre til en eller flere boghandlere, der sælger bogen. Køberen ryger direkte over i boghandlerens it-system, og det er også her betalingen foregår.

– Vi har ikke på forhånd nogen tanker om, at det her vil tiltrække mange flere brugere. Men jeg er ikke i tvivl om, at muligheden for at købe bøger gør bibliotek.dk langt mere attraktiv end i dag, siger *Leif Andresen*.

Kvaliteten af bogudvalget skal sikres på den måde, at det kun er bøger, som bibliotekerne har på hylderne, der kan købes via bibliotek.dk. Både store internationale boglader og mindre forlag kan sælge bøger via ordningen. Og også forhandlere, hvor man ikke kan bestille bøger via nettet, kan være med. F.eks. vil man kunne se, at Brugsen forhandler en bestemt bog, men man vil ikke kunne bestille den.

Oplægget til bogkøb via bibliotek.dk er i øjeblikket til høring hos bl.a. Den Danske Boghandlerforening, Den Danske Forlæggerforening, Dansk Handel og Service og Forbrugerstyrelsen. Ifølge *Leif Andresen* indgås den første aftale med en boghandel formentlig her i september, og ordningen med bogkøb vil være helt på plads engang før jul.

-pim

Mere internetundervisning på biblioteket

Det er bibliotekarerne, der skal lære borgerne at bruge internettet – også via bibliotek.dk.

■ Det er regeringens holdning, at flest mulige danskere skal lære at bruge internettet. Og det er en oplagt opgave for bibliotekerne, mener Kulturministeriet. Derfor lægges der op til, at bibliotekerne nu skal udvide deres tilbud om undervisning, så der bliver tale om en grundig introduktion til nettets muligheder.

– I et vist omfang kan borgerne lære om internet på bibliotekerne. Men de fleste steder har det karakter af en kort introduktion. Der lægges nu op til, at det skal gøres mere grundigt, siger bibliotekskonsulent i Biblioteksstyrelsen, *Jonna Holmgaard Larsen*.

– Bibliotekerne tilbyder i dag, ligesom andre offentlige instanser, forskellige ydelser på internettet. Det vil være naturligt at sikre, at borgerne ved, hvordan man benytter dem, tilføjer hun. Tanken er også, at der skal være et særligt tilbud under bibliotek.dk, hvor borgerne kan få net-undervisning i, hvordan de bruger internettet.



TEGNING: ANDREAS BERG

Hvis der kommer penge til projektet på næste års finanslov, vil Biblioteksstyrelsen gå i gang med at lave et program for udvikling af bibliotekarernes kompetencer på områder som pædagogik og undervisning.

-pim

DEF forlænges eller bliver permanent

■ Projektet Danmarks Elektroniske Forskningsbibliotek (DEF) er en væsentlig del af udviklingen af en IT-infrastruktur for uddannelse og forskning, og derfor skal det videreføres eller gøres permanent. Det lægges der op til i kulturens IT-plan.

DEF har til opgave at opbygge en samlet elektronisk adgang til biblioteksvæsenet for studerende, forskere og virksomheder. Kulturministeriet, IT- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet står bag projektet, der foreløbig har midler til udgangen af næste år.

□

Andre it-planer

■ Blandt de øvrige ideer i Kulturministeriets IT-plan, der har fået titlen »Kultur til bredbåndet«, er:

Abent ministerium. Postlister samt dokumenter inden for visse emner gøres tilgængelige for offentligheden på Kulturministeriets hjemmeside. I en forsøgsperiode skal alle akter vedr. Det Kongelige Teater kunne findes der. Det gælder dog kun dokumenter, som er omfattet af loven om offentlighed i forvaltningen. Forsøget med teatret skal vise, hvor stor interessen er. Desuden vil ministerens kalender blive offentlig via hjemmesiden.

Net-leksikon. En net-version af den Store Danske Encyklopædi til i alt 30 mio. kr. Centrale søgeord i leksikonet skal forsynes med links til yderligere oplysninger andre steder på nettet, så det bliver indgang til en bred vifte af viden på dansk. Foreløbig har ministeriet sammen med Undervisningsministeriet søgt Finansudvalget om støtte.

□

Kultur til bredbånd

■ Kulturminister *Elsebeth Gerner Nielsen* (R) har primært satset på IT i sit forslag til næste års finanslov. I regeringens samlede udspil er der afsat en pulje på 1 mia. kr. til særlige initiativer på bl.a. IT- og forskningsområdet. Det er disse penge, som kulturministeren håber at kunne få del i til kulturområdet og IT-planen »Kultur til bredbåndet«. Men hun skal konkurrere med en række andre ministerier om pengene. I den kommende tid vil forhandlinger mellem ministerierne afgøre, hvad der skal støttes. Der er dog nogle af Kulturministeriets projekter, der bliver til noget, uanset om de får ekstra penge eller ej, bl.a. bogkøb via bibliotek.dk.

□

Mens vi venter på den GLOBALE DATABASE OVER BIBLIOTEKSBYGGERI

Af Hellen Niegaard

■ Nu skal det være alvor med udvikling og etablering af en international database over biblioteksbygninger. Under den nyligt overståede IFLA-konference i Boston besluttede komiteen for IFLA's Section on Library Buildings and Equipment på sit andet arbejds møde at realisere en flerårig ide om en global database, hvor der kan søges oplysninger om og inspiration fra nyt biblioteksbyggeri. Komiteen vil til næste års konference i Glasgow arbejde med at udvikle et grundlag for en sådan database, og herunder finde frem til en realisabel økonomi omkring den efterfølgende opdateringsopgave. Samtidig besluttede man allerede nu at påbegynde opdateringsproces og udgivelse af andenudgaven af den eneste eksisterende internationale registrant over biblioteksbygninger fra de sidste 10-20 år, nemlig »New Library Buildings of the World«, som også har karakter af et billedværk. Denne omfattende oversigt over nyere biblioteksbyggeri fra lande over hele verden, udgav IFLA's Section on Library Buildings and Equipment i 1999. Anledningen var sektionens 11. forkonference og udstilling om byggeri, der det år blev afholdt i Kina på Shanghais nye bibliotek. Bortset fra et par enkelte gange lægges sektionens forkonferencer normalt ikke i det land som forestår hovedkonferencen og i 1999, hvor denne fandt sted i Bangkok, havde man valgt at besøge Kina, hvor en række store nye biblioteksbyggerier er blevet gennemført siden midten af 1990'erne, og hvor Shanghais enorme (83.000m² fordelt på 25 etager) nye bibliotek, indviet i slutningen af 1996 nogle få måneder efter IFLA konferencen i Beijing, gerne ville være vært. Og det var da også vicedirektøren for Shanghai Bibliotek, og i øvrigt netop nyvalgt medlem af IFLA's nye Governing Board fra i år, Wu Jianzhong, der i samarbejde med Marie-Françoise Bisbrouck og daværende formand for komitéen Maija Berndtson, som stod bag bogen.

I slutningen af 1998 gennemførte sektionen en større spørgeskemaundersøgelse



Nationalbiblioteket i Malaysia.

udsendt til mere end 800 biblioteker i 132 lande. Fortrinsvis via kontakt med de nationale biblioteksforeninger i IFLA's medlemslande. Alt i alt svarede 178 biblioteker fra 44 lande, fordelt med 122 folkebiblioteker og 56 forsknings- og universitetsbiblioteker. Af disse er 137 biblioteker fra 35 lande medtaget i bogen. Danmark er særdeles pænt repræsenteret, nemlig med folkebibliotekerne i Frederikshavn, Hinnerup, Ringsted og Tingbjerg (filial) samt Danmarks Natur- og Lægevidenskabelig Bibliotek, Danmarks Pædagogiske Bibliotek, Landbohøjskole's Biblio-

tek, Ålborg Universitetsbibliotek, Statsbiblioteket, Århus Handelshøjskoles Bibliotek og Det Kgl. Bibliotek og Roskilde universitetsbibliotek (de sidste to vist som modeller). Bogen skal ses som et tillæg til de senere års mange udenlandske udgivelser om biblioteksbyggeri; den er opbygget som en oversigtsregistrant, alfabetisk efter de enkelte lande, og har kortfattede formelle faktakasser suppleret af korte tekstafsnit og et til fire fotos pr. bibliotek. Den vil især være anvendelig ved forberedelse af nyt byggeri eller større ombygnings- og renoveringsprojekter, hvor man i



Vancouver Public Library, Canada.

planlægningsfasen har brug for at se og indhente informationer fra andre tilsvarende byggerier, og i forbindelse med tilrettelæggelse af studiebesøg. Førsteudgaven har både engelsk og kinesisk tekst, mens andenudgaven, som forventes udgivet efter en ny spørgeskemarunde, alene vil være på engelsk for at skabe plads til flere nye biblioteker og flere lande. »New Library Buildings of the World,« er udgivet af Shanghai Library i 1999 (ISBN: 7-54391485-9). Bogen kan købes ved at kontakte: WU Jianzhong, Shanghai Library, 1555 Huai Hai Zhong Road, 20031 Shanghai, China. E-mail: jzwu@libnet.sh.cn, fax: +86 21 6445 5001/5006.

Hvert andet år afholder sektionen en specialkonference med fokus på byggeri forud for den årlige IFLA konference, og bagefter udgives forkonferencens indlæg og foredrag bearbejdet i en selvstændig bog i IFLA's publikationsserie på Saur Verlag i Tyskland. Den nyeste fra dette års forkonference i Boston, hvor der sættes fokus på temaet »Future Places: Reinventing Libraries in the Digital Age,« er undervejs.

Den senest udgivne, der i lighed med ovennævnte registrant og billedværk er fra Shanghai-konferencen, har titlen: »Library Buildings in a changing environment« (IFLA Publications, 94. ISBN 3-598 21819-2).

I 2003 afholdes forkonferencen i Paris, hvorfra der foretages studiebesøg til den nordlige del af Frankrig. Her er det ideen at lave en større fotoudstilling med de mange billeder, sektionen har modtaget i forbindelse med spørgeskemaundersøgelserne. Alle er velkomne uanset om man senere ønsker at deltage i IFLA's hovedkonference i Berlin eller ej. Bemærk allerede nu, at denne finder sted meget tidligere end IFLA-konferencer normalt gør, nemlig i den første hele uge af august 2003.

□

Hellen Niegaard, NNCommunication, er medlem af bestyrelsen for IFLA's Section on Library Buildings and Equipment

Rundt om det gode arbejde

Af Niels Bergmann

Begrebet »det gode arbejde« er ikke nogen enkel ting at beskrive. Litteraturen og samfundsdebatten omkring »det gode arbejde« og om arbejdsliv i al almindelighed er dog så omfattende, at der er rig mulighed for at hente viden i sit forsøg på at skyde sig ind på begrebet, bl.a. med hjælp fra et par af oplægsholderne på BF's Faglige Landsmøde i begyndelsen af november.

■ Man kunne indlede med en udokumenteret påstand om, at bibliotekaren har et godt arbejde: et godt og varieret, akademisk nussearbejde, tilsat gode dele formidling, publikumskontakt og kreativitet, for nu at skære alle over én kam! Man oplever ganske vist en stigende risiko for tidstypiske ubehageligheder som stress og nedslidning. Mens samfundets tunge arbejdsmiljøproblemer er for nedadgående, går det i modsat retning hvad angår »funktionærarbejdsmiljøproblemer« (f.eks. indtastning og anden form for skærmarbejde). Men alt i alt bør bibliotekararbejde alvorligt kandidere til at kunne komme ind under betegnelsen »det gode arbejde«.

I Salmonsens Konversationsleksikon (2. udg. fra 1915) hedder det om arbejde, at: »Hovedmotivet til Arbejde er at fremskaffe Midler til at faa Behovene fyldestgjorte, og det er i det allervæsentligste dette, der faar Menneskene til at arbejde ud over den Grænse, som Arbejdsglæden sætter. Indtil denne Grænse er naaet, er det hele Arbejdsudbyttet ren Netto, men saa snart man er kommet herudover, maa foruden Arbejdsudbyttet ogsaa Arbejdets negative værdi ell. den dertil knyttede Anstrengelse (Arbejdsøjne) tages med i Betragtning. Det virkelige Nettoudbytte vil saaledes kunne forøges enten ved at bringe selve Arbejdsudbyttet op eller ogsaa ved Formindskelse af Arbejdsøjen og den dermed følgende Ulystfølelse, og det maa herunder blive Opgaven saa vidt muligt at skaffe enhver det Arbejde, der bringer ham den største Arbejdsglæde.« Se, det gælder for så vidt også her snart 100 år senere: Vi går på arbejde for at opfylde visse behov – og målet må dernæst være at have et arbejde, der bringer størst mulig arbejdsglæde.

Ikke bare løn og arbejdsforhold

En meget præcis beskrivelse af »det gode arbejde« er ikke mulig. Begrebet »arbejde« er i sig selv en så forskelligartet størrelse, hvor vores forudsætninger og vores forventninger er meget uensartede. Med andre ord: Hvad det gode arbejde helt præcist er, må man selv finde ud af! Hvor et bestemt arbejde kan passe fremragende til den ene bibliotekar, kan en helt anden føle sig totalt fejlplaceret. Men selvfølgelig er det muligt at indkredse nogle objektive kriterier for, hvad et godt arbejde er.

Institutleder ved Roskilde Universitetscenter, Helge Hvid, slår i sin bog »Det gode arbejde« (1990) fast, at arbejdets aflønning, især i den politiske debat, indtil videre har haft stor betydning i behandlingen af begrebet »det gode arbejde«. »Men: »Det gode arbejde«, som det opfattes i dagligdagen, indeholder andet og mere end rimelig løn, ansættelsessikkerhed og arbejdsforhold, der ikke er helbredstruende. I dagligdagens brug af begrebet »det gode arbejde« ligger også vurderinger af, om arbejdet er spændende eller kedeligt, om der er et godt forhold til kolleger og om arbejdet er forbundet med en vis anseelse« (s. 9).

Det skal give mening

Grundantagelsen i vore dages samfund er, at arbejde er godt. Samfundet gør sig en lang række bestræbelser på, at alle, der er i stand til det, skal have et arbejde. Historisk set ligger dette i skarp modsætning til opfattelsen hos f.eks. de antikke græske filosoffer, som regnede arbejde for at være »tvangsarbejde«, som blev udført af slaver. Det var nedværdigende at arbejde. Samme holdning finder man blandt middelalderens herremænd, som også følte sig fine til at arbejde. Med industrialiseringens gennembrud i det 18. og 19. århundrede skabtes en ny livsform, som havde »lønarbejdet« i centrum. »I teorien blev arbejdet forherliget. I praksis blev det nedværdiget på gårde, fabrikker og kontorer«, som Ole Thyssen, filosof og forskningsprofessor ved Handelshøjskolen i København skriver i sin bog »Arbejdsløs – arbejdsfri« (1984). Med lønarbejdets indførelse bliver arbejdet i højere grad knyttet til ens identitet, ud over blot at være en måde at tjene til føden på. Helge Hvid indkredser begrebet yderligere. Det gode arbejde er dels afledt af kravet om gode sociale relationer på arbejdspladsen. Arbejdet skal også give os »meningsfyldt socialt samvær, venner og bekendte«, skriver Hvid i »Det gode arbej-



de«. Et andet krav er, at det skal være *meningsfyldt arbejde*, hvilket bl.a. indebærer, at medarbejderen på en eller anden måde er involveret i idéudvikling og planlægningen af arbejdet, så der kan skabes en varieret arbejdsdag. Dernæst kan der så stilles som et krav, at arbejdet indeholder *individuelle udviklingsmuligheder*. Det er essentielt for den enkelte at have mulighed for at udvikle og udvide sine kompetencer, således at der er samspil mellem kravene i arbejdet og kvalifikationerne. Endelig ser Helge Hvid det som en forudsætning for, at man kan udfolde sig fuldt i sit arbejde, at der eksisterer en *grundlæggende social tryk*hed i ansættelsen.

I rapporten »Et bedre arbejdsliv og øget vækst« fra 1995, forfattet af Hvid og Pernille Bottrup, bygges der videre på beskrivelsen af, hvad der er et godt arbejde for den enkelte. Der bør være »mulighed for feed-back på og anerkendelse af det udførte arbejde«. Arbejdet bør endvidere være så fleksibelt, at man selv har indflydelse på arbejdstiden og dens placering. Tydeligvis henvendt til ledelsen er kravet om »tilstedeværelsen af synlige, forståelige og realistiske mål for arbejdet« – og i forlængelse heraf »en passende arbejdsmængde«. Den sidste parameter for »det gode arbejde«, som jeg vil nævne fra omtalte rapport, betegnes som »mulighed for at udføre et arbejde, han eller hun kan være stolt af«. Vi har her fat i »den faglige stolthed«, som bibliotekaren i hvert fald bør være i besiddelse af.

Fleksibilitet er sundt

I Socialforskningsinstituttets rapport om »Det fleksible arbejde«, publiceret i 1999, nævner forsker, cand.phil. Agi Csonka jobvariation og fleksibelt arbejde som et middel til at få et mere tilfredsstillende arbejde. »At arbejde fleksibelt er forbundet med et bedre psykisk velbefindende, til trods for, at det er mere belastende psykisk, og at der er en tendens til, at det betyder en længere ugentlig arbejdstid, end hvis arbejdet er traditionelt« (s. 12). »Et psykisk sundt arbejde er karakteriseret ved et aktivt arbejdsliv, hvor der stilles store krav og



er mange udfordringer, men hvor der samtidig er en høj grad af selvbestemmelse og indflydelse«, skriver Csonka i rapporten (s. 14), der bl.a. har til hensigt at belyse, i hvilket omfang det fleksible arbejde er psykisk sundt. Netop bibliotekarjobs er ofte karakteriseret ved at være »brede jobs«, der indeholder mange forskelligartede arbejdsopgaver. Bibliotekaren vil derfor have gode chancer for at få »et fleksibelt arbejde«. Men samtidig opleves det ofte, at der dermed stilles større og større krav til kvalifikationerne. Det regnes som en selvfølge, at bibliotekaren er i stand til at udvikle sig løbende, både fagligt og personligt.

Et skift i holdningen

Det er iøjnefaldende, at arbejdet her i det 21. århundrede fylder mere og mere i mange menneskers liv. Tal fra Danmarks Statistik viser, at danskernes årlige arbejdstid siden 1995 er steget med 30 timer i gennemsnit. En del føler endda, at det nærmest udelukkende er igennem arbejdet, at man skaber sin identitet. Det er på arbejdet, man har de spændende stunder og de spændende udfordringer. Nogle vil endda hellere være på arbejdspladsen end derhjemme – hvis man da ikke nøjes med bare at tage arbejdet med hjem.

Det er dog samtidig tydeligt, at der generelt er sket en drejning i holdningen til arbejdslivet i løbet af de sidste ganske få år. Man ønsker et helt og sammenhængende liv med plads til både karriere og familie. Mange ønsker, i teorien i hvert fald, ikke at arbejde helt så meget. Man stiller krav om fleksibilitet, spændende og udfordrende arbejdsopgaver, livslang læring, ordentlig arbejdsmiljø. Den gunstigere beskæftigelsessituation har selvfølgelig forstærket den effekt – man kan i noget højere grad tillade sig at vælge mellem de stillinger, som tilbydes.

Regeringen med statsministeren og arbejdsministeren i spidsen spiller med på den bløde linie, f.eks. når Ove Hygum udtaler:

»Fremtidens arbejde skal føles menneskeligt og være attraktivt, indholdsrigt og udviklende. Men et godt arbejdsliv er dog ikke nødvendigvis det

samme for alle. Nogle ønsker høj grad af selvstændighed, fleksibilitet og konstante udfordringer – andre kan bedre lide lidt fastere rammer, større forudsigelighed og udviklingsmuligheder i et mere adstadigt tempo.» (Politiken Online, 23.1.2001)

Gør arbejdslivet til et levet liv

Erhvervspsykolog Karen Schultz bringer i sin bog »Eksistens i arbejdslivet« (2000) et nyt menneskesyn i arbejdslivet på banen i forsøget på at imødekomme nutidens krav til arbejdet. Hun introducerer den eksistentielle forståelse i arbejdslivet, hvilket overordnet skal føre til, at virksomhed og medarbejder kan blive hinandens mening.

Arbejdslivet er også et *levet* liv, derfor er den tid, som vi er på arbejde – hvilket ifølge Schultz *ikke* bliver mindre i den kommende tid – også en tid, vi kan bruge til at gøre livserfaringer.

Det rent personlige skal inddrages i relationen mellem medarbejderen og virksomheden. »Set fra medarbejderens side giver det en anderledes relation mellem virksomhed og medarbejder og mellem menneskene på arbejdspladsen. En relation, hvor gensidig tilknytning bliver et nøgleord. Hvor det at søge sammenhæng mellem arbejdsliv og familie/fritidsliv er en selvfølge« (s. 56). Også hos Schultz er det de blødere værdier, der skinner igennem: »For lederen giver det en anderledes relation til medarbejderne. Det bliver afgørende at turde bruge sin eksistens som udgangspunkt for sin måde at være leder på. At kere sig om sine medarbejdere« (s. 60).

Et alternativ til knokleriet

Skal man tegne et billede af danskernes arbejdsliv her i starten af det nye årtusinde, bliver billedet nemt noget broget. Spørgsmålet er, om vi bliver lykkelige eller ulykkelige af at være så fleksible, mobile og omstillingsparate!? Betyder det blot »på med turboen« og længere arbejdsdage? I P1-udsendelsen »Eksistens« om det moderne arbejdsliv (udsendt 1.2.2001 – kan høres på www.dr.dk/P1/eksistens) siger Ole Thyssen sin uforbeholdne mening: »Vi skal pukle for velfærdssystemet! (...) Finansminister Pia Gjellerup har nu sagt, at hun vil lave en kontrakt: Vi skal alle sammen arbejde meget mere. Ikke noget med efterløn, ikke noget med nedsat arbejdstid – vi skal altså arbejde som svin, og så kan vi altså blive passet, når vi er blevet udrændte og lige ved at være uddøde. Spørgsmålet er: Er det et rimeligt perspektiv at give os?«

Men der er en anden vej, mener Thyssen. Han har prøvet at tænke i et alternativ: vi skal alle sammen gå ned i tid! En idé, der er tænkt som en »øjenåbner«. Tingene *kan* faktisk forandres!

»Man kan stille det kætterske spørgsmål: Hvor *lidt* kan vi arbejde, hvis vi vil bevare vores levestandard«, siger Thyssen, og svarer selv gennem at henvise til en række regneeksempler, der viser, at vi kan



arbejde omkring 2–3 timer om dagen og stadig opretholde samme levestandard. »Det afgørende er, at man sagtens kan arbejde langt mindre uden at sætte til i livskvalitet. Og det vil så måske også gøre, at vi bliver mindre syge, at vi forurener mindre – altså en lang række følgevirkninger, hvor vi betaler dyrt for at arbejde så hårdt, vil kunne forsvinde.«

Sjovt og krævende i fremtiden

Når fremtidsforskerne taler om fremtidens arbejdsliv er der ofte to tendenser, der går igen: 1) det bliver *sjovere* at gå på arbejde: Mindre rutinearbejde, mere selvbestemmelse, men 2) det bliver mere krævende: Den udstrakte selvstyring, det mere projektorienterede arbejde vil også gøre det mere psykisk belastende. Den store udfordring kommer til at ligge i at skulle administrere den større frihed og de mange nye muligheder, som bringes ind i arbejdslivet.

Ifølge fremtidsforsker Maria-Therese Hoppe – igangsætter og ordstyrer ved den paneldebat, der indleder BF's landsmøde – kommer »projekt familie« til at stå højt på dagsordenen, selv blandt de unge mænd, som *ikke* vil arbejde under betingelser, hvor de ikke kan tildele familien tid. »Det store statussymbol ved ledermødet er: Jeg må gå nu, jeg skal hente min søn i børnehave« (Hoppe i Fremtidsorientering, nr. 1, 1999). Ønsket om at eje sin egen tid vil blive fremherskende, mener Maria-Therese Hoppe – tid er jo det kostbareste, vi har.

Søg det gode arbejde

Baggrunden for at søge »det gode arbejde« – for at kunne stille krav om »det gode arbejde« – er formentlig bedre end nogensinde.

Kampen for at indfri kravene til det gode arbejde – det være sig de »objektive« krav eller dine helt personlige krav – skal dog stadigvæk kæmpes.

Prognoserne siger, at der inden for mange sektorer vil blive decideret mangel på arbejdskraft. Det vil på den ene side kunne sætte en stopper for ønsket om at arbejde mindre, men på den anden side medføre at man med større vægt vil kunne stille kravet om det gode arbejde.

Bliver det den socialt ansvarlige arbejdsplads, den familievenlige arbejdsplads, den innovative arbejdsplads, som *du* vælger i jagten på det gode arbejde? Vil *du* selv være i stand til at sige ja og nej – også til de sjove opgaver?

Enhver ved, at det kan være svært. Måske bliver den gode arbejdsplads derfor lige netop den, der forstår at stille nogle klare rammer for, hvad der kræves i arbejdet, så man så at sige får et skub i retning af at sætte grænsen mellem arbejdstid og fritid/familieliv.



Niels Bergmann er webredaktør og konsulent i BF's sekretariat og med i idégruppen bag »Fagligt Landsmøde 2001«.

Er du med på beatet, Moster!

»At få tingene til at ske og være en del af en succes, er dét der gør det fedt at gå på arbejde,« siger Bettina Graabech, bibliotekar ved Internetportalen Opasia.dk. God kollegial sparring, positiv konkurrence og ansvar er nøgleordene for personlig arbejdsglæde. Men lysten til at vokse – individuelt såvel som fagligt – skal komme fra en selv.

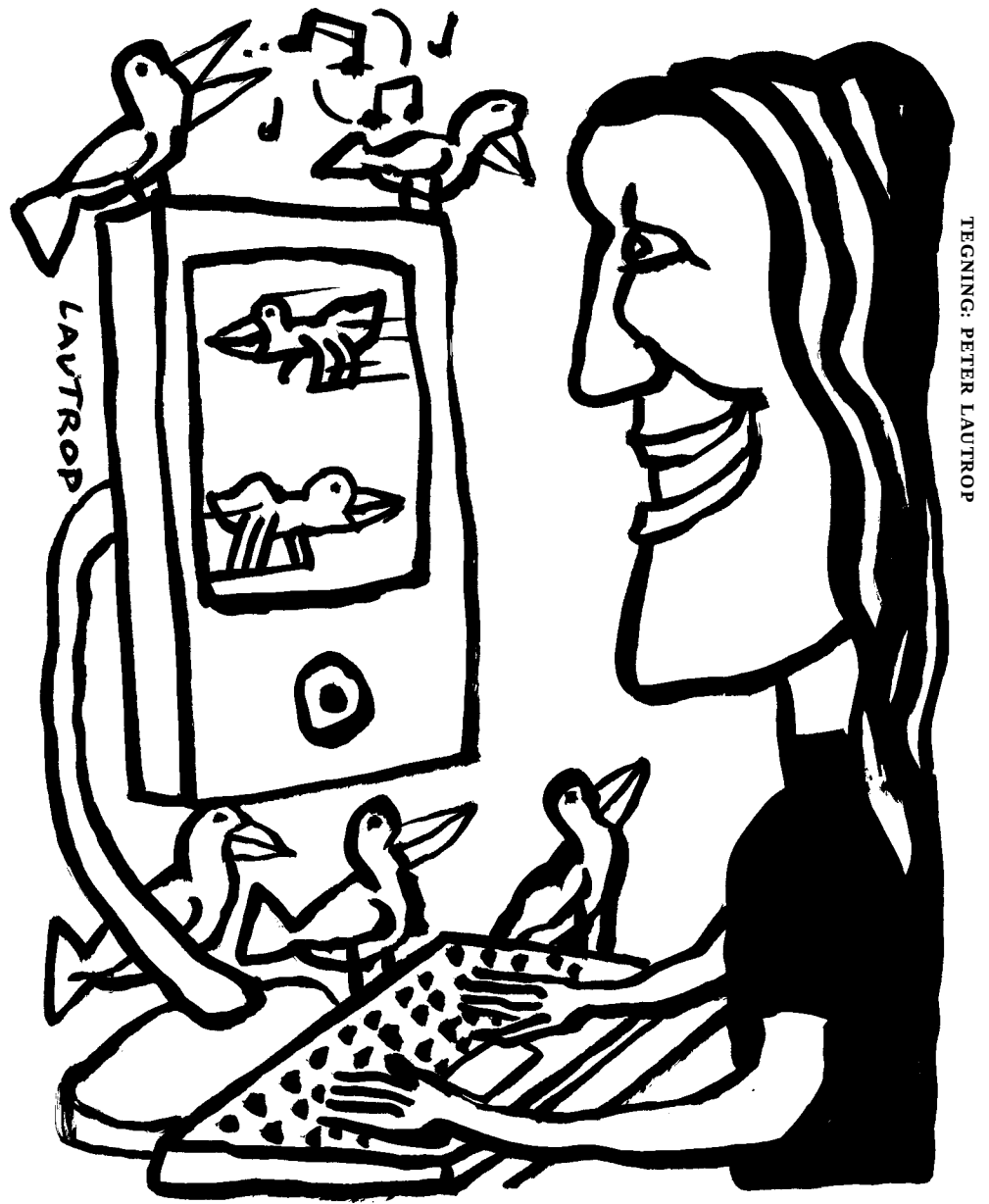
■ Klokken er halv syv. Mobiltelefonen ringer til morgenvækning, og en spæd dag lyser i en vinduesstribe. Du står op – sætter vand over til kaffe og åbner computeren for at tjekke din post. Fire mails – to fra venner, en fra din kollega. »Er du med på beatet, moster« skriver hun. Og ja, gu er du så! Også en mail fra din chef sendt kl. 23.33. Damm, den workoholic! »Vil du øje denne tekst hurtigst muligt og se om du er enig?,« skriver han. Selvfølgelig – first thing. Programmet starter. Det daglige. Badet. Varm mælk til kaffen. Ungerne der langsomt bliver levende. Meget levende! Madpakker, gymnastiktøj, biblioteksbøger, sedler fra skolen, hvem henter hvem, müsli, melon og mælk på gulvet. Tiden løber. Klokken er for mange. Du sender en mail til din afdeling, og skriver at du først møder kl. 11. Så kan du læse teksten i ro og mag, når alle er ude af huset. Du møder på jobbet. I har møde i projektgruppen om de nye idéer, der skal arbejdes med. Du smiler. Det er fedt at gå på arbejde.

Kan du genkende sig selv? Smiler du også, når du går på arbejde? Har du søde nærværende kolleger, en chef der spørger om din mening, og en fleksibilitet på din arbejdsplads der får dit familieliv og arbejdsliv til at gå op i en højere enhed? Brænder du for dit job? Er du med på beatet eller er du, når sandheden skal frem, stået af?

Ovenstående elementer er, efter min mening, kernen i det, der skaber »det gode arbejde.« Et engagement så stort, at arbejdet og fritiden flyder sammen på en konstruktiv og positiv måde. Langt væk fra en gammeldags lønmodtagerkultur, med en arbejdstid fra kl. 8 til 16.

Killer-kollegaen

En hurtig rundspørge i omgangskredsen om, hvad det præcist er, der gør det fedt at gå på arbejde, viser, at »det gode kollegaskab« står øverst på listen. Det er også min egen erfaring. Venskab, nærvær, kritik og en positiv indbyrdes konkurrence, hvor man gensidigt trækker



TEGNING: PETER LAUTROP

hinanden op ad stolen, – dét rykker. At have kolleger der griber de bolde du kaster, inspirerer dig til at gøre nye ting, og som du swinger med, er det vigtigste. Den gode kollega er også en person, som du henter støtte og opbakning hos. Det værste derimod er »killer« kollegerne. Dem som altid har en undskyldning for ikke at deltage i sociale aktiviteter eller faglig udvikling, ofte beklager sig over forandringer og som synes, at nye idéer blot er endnu en arbejdsbyrde. De betragter tilbuddet om en hjemmearbejdsplads, som en indgriben i den personlige frihed. De er ikke meget for at tage et reelt ansvar og vil helst passe sig selv. Hånden på hjertet, så findes de. Lysten til at vokse – individuelt såvel

som fagligt – skal med andre ord komme fra en selv. Og ønsker du fleksibilitet fra din arbejdsgiver, så går det begge veje.

Har chefen styr på dit liv?

Er din leder imødekommende, problem-løsende og har tillid til dine evner? Og er han skæg, dynamisk, engageret og interesseret i at høre hvad du lavede i din sommerferie? Ja, så er du heldig. Substansen for udvikling er den menneskelige viden og ressource. Ikke bare i bibliotekerne men i alle dynamiske virksomheder. Det stiller store krav til medarbejderne og til lederen. Lederens rolle og funktion bliver derfor at skabe rammerne, som medarbejderne skal udfolde sig i. Det handler om at skabe luft

og et miljø, hvor det meste er tilladt. Frihed under ansvar kan man klichéfyldt sige.

Medarbejdernes fleksibilitet er også lederens fleksibilitet. Tilstedeværelse, nærvær og synlighed er også nøgleord for lederen. Det helt centrale bliver lederens evne til at være personligt tilstede og dermed kende medarbejderne og ikke bare medarbejderne men også børnenes navne, fødselsdage og mærkedage og hvor ferieturen går hen. Netop den personlige og individuelle indgangsvinkel betyder, at medarbejder og leder kender hinanden bedre og dermed hinandens styrker og svagheder. Således er chancen for tilfredse medarbejdere langt større. Lederens kerneområder er derfor en udpræget grad af personaleledelse og det indebærer bl.a. at være der for medarbejderne. At lederen taler din sag, har tid til at lytte, inspirerer dig og »sparker« til dig er vigtigt. Accept af fejlslag og afprøvning af utraditionelle ideer er også noget lederen skal kunne håndtere. Lederen er din inspirator der gerne vil være med til at trække i arbejdstøjet og som tager sin del af ansvaret. Coach- og katalysatorrollen er derfor også vigtige lederroller.

Din hjerne og kreativitet er essentielle redskaber for institutionen eller firmaet, det ved den gode leder godt.

Gode rammer

»Lønnen er ikke det vigtigste« er en populær sætning for tiden. Især inden for et offentligt lavtlønsområde hvor de fleste bibliotekarjobs findes, er det en rar sætning at kunne hænge sin stolthed på. Og ja, en høj løn er ikke en motivationsfaktor i sig selv, men løn er lig med anerkendelse. Dit personlige drive og engagement kommer inde fra og får næring af dine omgivelser, og ikke fra tallet på din lønseddel. Det kan derimod have en direkte demotiverende effekt at vide, at lige meget hvor mange projekter du sætter, og lige meget hvor store opgaver du løfter, så er den lønmæssige belønning til at overse. »Ny løn« eller ej. Faktum er, at »lønforhandlinger« for langt hovedparten af biblioteksansatte er næsten resultatløse. Og biblioteksvæsenet er gennemsyret af en lønarbejderkultur, der ikke er gearret til individuelle vilkår, endsize hurtige beslutninger hvad angår lønforhandlinger.

Kan økonomien ikke bære høje lønninger, så er det på tide, at man i bibliotekerne får øjnene op for, at vi som professionelle informationsformidlere skal kunne agere på alle tider og steder. Hjemmearbejdspladser og betalte internetopkoblinger skal være evidente goder for en bibliotekar. Det øger fleksibiliteten voldsomt, for ikke at tale om de højt efterlyste IT-kompetencer.

At tage del i en succes

At være stolt af sit arbejde og være del af en succes er en basalt stærkt motiverende faktor. At skabe noget og se noget lykkes, som du selv har sat dit præg på, det er en fornøjelse. Det kræver, at du udfordrer dine egne kompetencer, og at du har viljen til at få tingene til at ske. Dit engagement trives bedst, hvis du har et reelt ansvar, og du kan se, at de beslutninger du tager, bliver til handling. Kunsten er at påtage sig arbejdsopgaver, som hele tiden bringer dig et skridt videre i læringsprocessen, uden at du pludseligt står med opgaver, som dine kompetencer slet ikke rækker til.

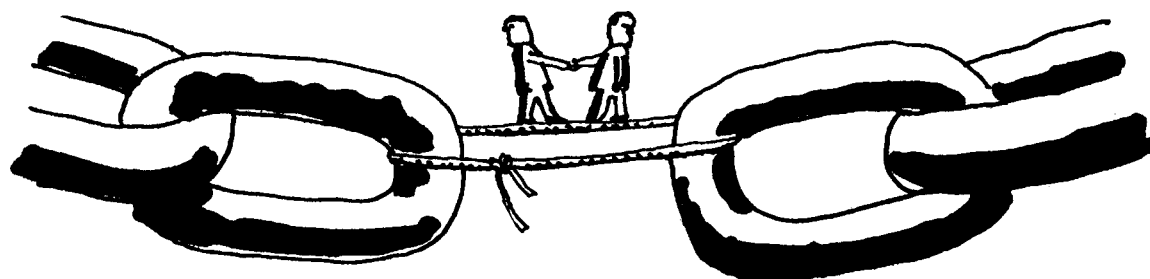
Stilles du overfor forventninger, som du ikke kan indfri, vil en følelse af mislykthed og afmagt opstå, og arbejdsglæden forsvinde.

Sagt på en anden måde, så handler det om at arbejde på kanten af sine egne kompetencer. I det mindste i perioder af sit arbejdsliv.

Klokken er næsten midnat – du er på vej i seng. Du kysser de sovende børn godnat en sidste gang. Det har været en god dag. Fedt at det kører i projektgruppen. Mens du børster tænder kommer du i tanke om noget. En sidste mail bliver sendt, inden computeren slukkes. »Har du slået håret ud, moster« skriver du til din kollega. Gu' har hun så

BETTINA GRAABECH

TEGNING: MAGNUS BARD



Fagligt Landsmøde 2001

Tilmeld dig via nettet!

■ På www.bf.dk er oprettet en hjemmeside specielt om »Jagten på det gode arbejde – Fagligt Landsmøde 2001.« Her kan man finde en bunke informationer om landsmødets tema, program, oplægsholdere m.v., og i tiden frem mod landsmødet bringes her de nyeste og opdaterede oplysninger.

Bibliotekarforbundets faglige landsmøde finder sted i weekenden 3.-4. november 2001 ved Ebel-

toft. Deltagelse, ophold og forplejning er gratis for alle medlemmer af BF, mens transport med billigste offentlige transportmiddel refunderes for tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner, men betales selv af andre deltagere. Tilmeldingen skal være BF i hænde senest den 10.10.2001 kl. 12.

Se også *Bibliotekspressen*, 15/2001, side 429 – 432.





Dig og jobbet

Som et led i opladningen til Bibliotekarforbundets landsmøde første weekend i november i år har redaktionen bedt en række bibliotekarer fra de forskellige ansættelsesområder om kort og fyndigt og befriet for gustne overlæg at medvirke i en enquete om landsmødets gennemgående tema:

De fire spørgsmål til enquetedeltagerne lyder:

1. Hvad tænker du umiddelbart på, når du hører begrebet »Det gode arbejde«?
2. Hvad kendetegner for dig et godt arbejde og en god arbejdsplads – bortset fra en ordentlig løn?
3. Og modsat – hvad betragter du som gift for *det gode arbejde*?
4. Hvad kan din fagforening gøre for at fremme *det gode arbejde*, og hvor er det op til arbejdspladsen og den enkelte selv at klare de ærter?

Af Jytte Dahl:

Lang snor til den enkelte

1. Det gode arbejde kommer for mig, når den energi, jeg kaster i jobbet opvejes af generel livskvalitet, hvor jeg ikke skelner voldsomt mellem arbejde og fritid.

Ét af elementerne er selvfølgelig lønnen, men udfordring, indflydelse, selvstændigt råderum, socialt samvær, anerkendelse og oplevelse af mening i tilværelsen spiller også ind.

Som biblioteksansatte har vi udadtil et positivt og højt respekteret udgangspunkt for et godt arbejdsliv, hvor vi overvejende møder tilfredse brugere og færdes indenfor et bredt og udviklingsorienteret fagområde.

2. Faglig stolthed er fundamentalt – på egne såvel som på det samlede biblioteks vegne. Dét, at kunne stå inde for sin arbejdsplads og føle, at man gør sit bedste for en god sag.

Den gode arbejdsplads er præget af åbenhed og dialog ud fra bevidstheden om, at der ikke kun eksisterer én sandhed. Andre synsvinkler end ens egen er derfor med til at øge den fælles forståelse og antallet af handlemuligheder. Store krav på alle niveauer er en selvfølge, men med lang snor til den enkelte i form af tillid, ansvar og kompetence til at sætte sit personlige præg gennem samarbejde på kryds og tværs med fokus på mangfoldigheden af individuelle styrker og potentialer. Helhed og sammenhæng i planlægningen



– også i forholdet mellem, hvad man siger og hvad man gør.

3. Ligeegyldighed – dvs. mangel på fælles ansvar og engagement – er både dræbende og snigende smitsomt.

Paragrafrytteri, polarisering, personligt fnidder og proportionsforvrængning spilder oceaner af energi frem for, at vi i

fællesskab bruger kræfterne på at opfylde vores mission.

Rutinemæssige fremskrivninger af gammel planlægning, der medfører, at man til evig tid halter bagefter, frem for at tage udgangspunkt i visioner om den fremtid, vi ønsker.

4. Fagforeninger – såvel som politikere – skal overlade detailstyringen til bibliotekerne og droppe de firkantede regler, som blokerer eller forhaler konstruktive bestræbelser på at få opgaveløsningen til at hænge sammen med det enkelte biblioteks rammer og vilkår. Når en bibliotekar med stort kørekort ikke må køre bogbus, er vi for langt ude.

Biblioteksverdenen er kendetegnet ved vide rammer for jobudvikling og medbestemmelse. Det gode arbejde i vores branche er derfor meget et spørgsmål om at tage ansvar for sit eget arbejdsliv!

□

Jytte Dahl er afdelingsleder for Køge Bibliotek

Per Drustrup Larsen:

Alt hvad der er træls

1. Et godt arbejde gør mig glad for at gå på arbejde. Jeg ser frem til en arbejdsdag, der på trods – eller på grund af – travlhed er nyttig i forhold til de personer, jeg hjælper med det ene eller andet, samt er interessant og personligt udviklende.

2. Udover det ovennævnte skal der være rammer til initiativ og udfoldelse, og der skal ikke bruges unødigt tid på møder om f.eks. økonomi og intern kævl.

3. Gift for det gode arbejde er alt, hvad der er træls. Det giver sig selv.



4. Fagforeningens opgave er at sikre de overordnede regler og ydre aftaler, som gør det muligt at etablere ordnede forhold. Både når det gælder løn og med hensyn til styringsredskaber over for kommuner og ledelser. Den anden side af fagforeningens opgaver er at sørge for at understøtte et fagligt miljø, der bringer faget videre.

□

Per Drustrup Larsen er ledende børnebibliotekar og kultursekretær i Løkken-Vrå Kommune.

Dig og jobbet

Som et led i opladningen til Bibliotekarforbundets landsmøde første weekend i november i år har redaktionen bedt en række bibliotekarer fra de forskellige ansættelsesområder om kort og fyndigt og befriet for gustne overlæg at medvirke i en enquete om landsmødets gennemgående tema:

De fire spørgsmål til enquetedeltagerne lyder:

1. Hvad tænker du umiddelbart på, når du hører begrebet »Det gode arbejde«?
2. Hvad kendetegner for dig et godt arbejde og en god arbejdsplads – bortset fra en ordentlig løn?
3. Og modsat – hvad betragter du som gift for det gode arbejde?
4. Hvad kan din fagforening gøre for at fremme det gode arbejde, og hvor er det op til arbejdspladsen og den enkelte selv at klare de ærter?

Lea Jensen:

Bredt sammensat medarbejderstab

1. De første ord, der falder mig ind ved begrebet »Det gode arbejde«, er et godt miljø. Det er et arbejde, hvor der er et godt og berigende fagligt miljø, hvor man bliver mødt med faglige udfordringer, og hvor man får brugt den faglige ballast, man nu har. Samtidig er det et arbejde, der foregår i et godt kollegialt og socialt miljø. Et arbejde, hvor der er en god kollegial atmosfære, hvor man på en og samme gang respekterer ens individuelle kvalifikationer, men også får gensidigt udbytte af hinandens faglige kvalifikationer.

2. Det gode arbejde bør for mig foregå på en arbejdsplads, hvor der er en bred sammensætning af forskellige faggrupper, og hvor der i øvrigt også er en bred sammensætning af kolleger alders- og kønsmæssigt. Det er desuden en arbejdsplads, hvor der er en naturlig åbenhed og tillid ledelse og medarbejdere imellem. Arbejdet bør være udfordrende og givende, hvor ens individuelle kvalifikationer udnyttes til fulde. Der må desuden meget gerne være et godt samspil mellem de forskellige kompetencer, der er tilstede på arbejdspladsen. At samtlige på arbejdspladsen har fælles mål for arbejdet, der udføres, er endnu et væsentligt kendetegn.

3. At konflikter (i bredeste forstand) ikke



håndteres og løses i tide. En spændt atmosfære, som medfører uproduktive og ikke-konstruktive arbejdsituationer er ikke lig et godt arbejde. Uklare kommandoveje og en tåget kommunikation medvirker ej heller til et godt arbejde.

4. Fagforeningens rolle bliver på et overordnet og generelt plan, da opfattelsen og definitionen af et godt arbejde er ganske individuelt blandt fagforeningens medlemmer. Det er et plan, der bl.a. omhandler arbejdsmarkedspolitik. Fagforeningen bør kunne markere faggruppen af bibliotekarer som en kompetencerig gruppe på arbejdsmarkedet og varetage ens interesser i forhold til det øvrige arbejdsmarked. På uddannelsesområdet har fagforeningen en anden væsentlig rolle ved at medvirke til at niveauet af såvel grunduddannelse som videreuddannelse er højt. Arbejdspladsen og den enkelte har ansvar for at fastlægge de spilleregler, der er de mest hensigtsmæssige det pågældende sted. Den enkelte har et specielt ansvar for at forstå at udnytte de muligheder, arbejdspladsen rummer, men også selv medvirke til at skabe nye og andre muligheder for at opfylde ens krav til et godt arbejde. □

Lea Jensen er bibliotekar og tillidsrepræsentant på Dansk BiblioteksCenter.

Af Liv Bjerger Laursen

Samarbejde på tværs af strukturer

1. Det er et arbejde, hvor jeg for det meste glæder mig over at skulle ud af døren om morgenen, og hvor jeg sjældent længes efter fyraften. Det er et arbejde, hvor jeg af og til har en følelse af begejstring for det jeg er i gang med.

2. Det er et arbejde, hvor jeg løbende lærer nye ting og får nye udfordringer. Et arbejde hvor også kollegerne generelt set er glade og tilfredse med deres arbejde. Et godt arbejde foregår på en arbejdsplads, hvor der er samarbejde på tværs af strukturer både faglige, organisatoriske og ledelsesmæssige. På en god arbejdsplads er der plads til og lydhørhed over for initiativ.

3. Mangel på samarbejde og kommunikation samt uklare og usikre ledelsesmæssige udmeldinger og beslutninger; dette er elementer der virker nedsættende



de på min lyst til at tage initiativer og være nytænkende, og som dermed vil gøre mit arbejde kedeligt.

4. Jeg forventer at min fagforening er med til at skabe trygge og rimelige rammer omkring min og mine kollegers ansættelsesforhold, og at den ikke bare er fagforening for folkebibliotekarer på sluttrin på lønskalaen.

Jeg forventer af min ledelse, at den skaber rum til at medarbejderne kan udvikle sig og være innovative.

Jeg forventer af mig selv, at jeg har en positiv tilgang til mit arbejde, at jeg engagerer mig i min arbejdsplads som helhed, og at jeg prøver at undgå udsagnene »Det har vi prøvet, det går aldrig, det orker vi ikke, det må andre tage sig af.« □

Liv Bjerger Laursen er bibliotekar og tillidsrepræsentant på Handelshøjskolens Bibliotek, København.

Når indsatsen kommer dobbelt tilbage

1. »Det gode arbejde« lyder en smule kedeligt i mine ører, og lidt som en politisk manifestation fra de flippede 60'ere eller for den sags skyld som en glatstrøget hensigtserklæring fra en fagforening. Men når basunens fanfare er døet ud, står tilbage noget af det allervigtigste i vort liv mellem 25 og 65 år. Bag begreberne udrændthed og nedslidning skjuler sig mange elendige arbejdspladser og kranke skæbner. Derfor er det ekstremt vigtigt både som arbejdsgiver og som ansat at være opmærksom på de faktorer, der spiller ind på »Det gode arbejde.« Er det gode arbejde til stede på arbejdspladsen, er der efter min mening ingen tvivl om, at begge parter får indsatsen dobbelt tilbage.



medindflydelse) og at befinde sig blandt gode kolleger, hvor vi har respekt for hinanden. At arbejdet så også er sjovt, lærerigt, afvekslende og udviklende er naturligvis en selvfølge. Og en ordentlig løn? Nej, hov, BF, den går ikke! Her mangler vi noget, som i højere grad kan værdsætte talent og kvalifikationer og give plads til langt større variationer inden for faget!

3. Kontrol, mangel på tiltro og tillid, en stiv organisation, bureaukrati og trækken i langdrag, manglende udfordringer og ensformighed. Organisationsteorier for teoriernes egen skyld. Sladder, intriger og jantelov.

4. Hvad fagforeningen kan gøre? Det var straks værre! For mig er fagforeningen til daglig en lidt usynlig størrelse, som ikke fylder meget i min bevidsthed, men som jeg dog er medlem af, for det er man jo af loyalitet og – sådan »for en sikkerheds skyld.« Jeg er faktisk ked af, at det er sådan, men det er nu tilfældet. Jeg så gerne, at fagforeningen i langt højere grad udviklede en anden halvdel ud over det fagpolitiske, som var en mere faglig halvdel, der tog vare på medlemmernes (efter)uddannelse og kompetenceudviklingsmuligheder, sådan som faggrupperne gør det, men blot i større målestok. Vi jyder føler ikke

altid, at vi får så forfærdeligt meget for pengene. Hvad med om BF havde en billig lejlighed i København til medlemmerne, når de er på kursus eller ferie? Eller en sommerbolig hist og her? (Nå, det sidste har vist ikke så meget med Det gode arbejde at gøre!).

Hvad kan bibliotekets ledelse gøre? Skabe de fornødne rammer for trivsel, kreativitet og arbejdsglæde. Hvis ledelsen fornemmer, at den ikke får »nok for pengene,« og at huset er ved at gå i stå, ja så bør den enten finde sig et andet job eller søge råd hos kolleger og andre kvalificerede, inden skuden synker og rotterne går fra borde. Og hvad kan den enkelte medarbejder så selv gøre? Først og fremmest har den enkelte selv et stort ansvar for egen udvikling og læring, men han eller hun har sørme også ansvar for arbejdspladsens og kollegernes udvikling. Her i det jyske har vi nok den holdning, at vi ikke gider surmule i modvind, men må i stedet se at få det bedste ud af det. Men er det ved at gå galt, ja så må den enkelte tage sagen i egen hånd – men sammen med kollegerne – også gerne med de andre fagforeninger på biblioteket. Gå aktivt og konstruktivt ind i en debat med ledelsen. Men det kræver, at den enkelte selv ofrer tid og kræfter på det – det kan gøre ondt – men lykkes planen, får både han og biblioteket indsatsen dobbelt tilbage. □

Per Hofman Hansen er webredaktør og bibliotekar ved Silkeborg Bibliotek.

Camilla Buhr:

Medbesemmelse og gensidig fleksibilitet

1. Jeg tænker på et afvekslende, indholdsrigt arbejde, der har betydning for kolleger eller brugere/kunder. Det gode arbejde er et arbejde, hvor man kan udvikle sin faglige viden og samtidig udvikle sig personligt. Det gode arbejde findes et sted, hvor man har lyst til at blive ved med at arbejde indtil man har ydet alt det man kan og må finde nye udfordringer andetsteds.

2. Et godt arbejde og en god arbejdsplads kendetegnes ved at den enkelte har medbestemmelse og kan planlægge sit eget arbejde. Selvfølgelig i forhold til de rammer organisationen og arbejdsopgavernes art giver. Ligeledes er samarbejde med gode kolleger, der kan bidrage med deres specielle viden og erfaring, vigtig for at opnå gode problemløsninger og resultater. En væsentlig ting er også, at kollegerne interesserer sig for hinanden på den sociale side. Dvs. spørger til emner, der ikke kun er arbejdsrelaterede. Et godt arbejde

finder sted indenfor nogenlunde faste arbejdstidsmæssige rammer, men fleksibilitet skal kunne kræves af både arbejdsgiver og arbejdstager.

3. Gift for det gode arbejde kan være vedvarende stress på grund af forøget arbejdsbyrde i længere perioder samt medarbejderes forskellige tilgange til problemløsning. Det er dog også medarbejdernes forskellighed, der kan give det gode arbejde.

4. Fagforeningen kan forsøge at fungere som meningsdannere, f.eks. i forhold til at holde arbejdstiden indenfor en 37 timers arbejdsuge og barselsorlov for mænd samt informere om medlemmernes rettigheder i forbindelse med arbejdsskift, lønforhandling, barsel etc. Fagforeningen skal kunne indtage en aktivt handlende rolle, hvis et medlems rettigheder krænkes eller hvis der udtrykkes behov for speciel bistand.

Foreningen skal desuden være til at kontakte på alle tidspunkter og kunne reagere hurtigt på en forespørgsel. Det vil sige, at der altid skal være en person(er), der kan varetage andres funktioner ved ferie m.m. Foreningen skal derudover udbyde kurser og et fagblad, der kan medvirke til at opdatere medlemmernes viden på centrale biblioteks- og informationsvidenskabelige områder.

Arbejdspladsen skal ligeledes fungere som meningsdanner og desuden sikre udvikling af de specifikke kompetencer, som medarbejderen har brug for i sit daglige og fremtidige arbejde. Arbejdspladsen skal være fleksibel i forhold til arbejdsmetoder og -måder, f.eks. i forhold til hjemmearbejde. Endelig skal den enkelte medarbejder selv være aktiv for at udvikle sin viden og forsøge at få indflydelse på sin egen arbejdsituation. Dette betyder bl.a. at medarbejderen skal gribe de muligheder, der tilbydes fra arbejdsgiver, fagforening eller andre. □

Camilla Buhr er forskningsassistent ved Center for Menneske-Maskin Samspil, Risø's afdeling for Systemanalyse.

At indsatsen glæder brugerne

1. Et arbejde der er mere end bare et arbejde, f. eks. en dejlig sommerudflugt til Hven med mine kolleger. Et arbejde der interesserer, udvikler og udfordrer mig både på det personlige og på det faglige plan. Gode arbejdskammerater som inspirerer mig. Ordentlige arbejdsvilkår og ikke mindst at mit arbejde betyder noget for brugerne. Kort sagt noget jeg kan lide, og som ikke bare er en »sur pligt.«



2. Et arbejde hvor jeg får lov til at bruge den viden og de bibliotekariske færdigheder, jeg har lært. Hvor jeg til stadighed lærer nyt i et tempo, der giver mig en fornemmelse af at være med til at præge udviklingen uden at blive hægtet af. At den indsats jeg yder betyder noget for arbejdspladsen. At der er et godt samspil mellem ledelsen og de ansatte. At ledelsen er engageret og kan tale bibliotekets sag over for politikerne. At ledelsen er med til at skabe respekt om det arbejde, vi gør, så man

bliver stolt af sin profession og sin arbejdsplads og udvikler »korpsånd.«

Kendetegn på en god arbejdsplads er for mig tiltag, der sikrer, at medarbejderne trives, føler sig trygge og får anerkendelse. At man er med til at sætte mål for udviklingen og har indflydelse på rammerne for det daglige arbejde. At arbejdsvilkårene

tages alvorligt og diskuteres løbende. At alle har forståelse for, at man ikke kan nøjes med at betragte verden fra sit eget skrivebord, men selv skal bidrage til arbejdspladsens ve og vel i samarbejde med andre.

3. Sæt modsat fortegn foran alle udsagnene i den foregående besvarelse og læg dertil nogle bevilgende myndigheder, der ikke forstår, at formidling og fremskaffelse af viden er det, fremtiden bygger på – og ikke kun interesserer sig for at holde skatten i ro. Det er svært at bevare engagementet, hvis der altid skæres ned. Og så vil nogle måske sige Ny Løn, men det vil føre for vidt at diskutere Ny Løn

på så lidt plads, lad os vente og se, hvordan det udvikler sig – gift eller gavn!

4. Temaet for landsmødet giver formodentlig BF nogle fingerpeg. Udover det bør BF nu tage initiativ til en central aftale for at forbedre vilkårene for at arbejde på skæve tider og en forbedring af de nuværende vagttillæg. Som det er nu, får nogle held til at lave gode aftaler lokalt, mens andre må nøjes med ingenting. BF skal fortsætte arbejdet med at fremme kompetenceudviklingen, så det bliver en aftalt del af overenskomsten. Og bliv så endelig ved med at arrangere Faglige landsmøder, hvor vi kan diskutere det gode arbejde i alle dets afskygninger.

På de enkelte arbejdspladser skal vi selv være bevidste om, at tempoet ikke skrues op. Stress skal være noget, man åbent kan tale om, så det ikke fremstår som den enkeltes problem. Det er glædeligt at se, at der netop i disse dage sættes fokus på arbejdsmiljø i den offentlige debat.



Helle Mortensen er bibliotekar og tillidsrepræsentant ved Lyngby-Taarbæk Kommunes Biblioteker.

Lone Gladbo:

Indsatsen værdsættes og nyttiggøres

1. Det gode arbejde er udfordrende – jeg lærer noget hver dag, men kan samtidig honorere de krav, arbejdet stiller. Det gode arbejde foregår i et inspirerende og tillidsfuldt samarbejde med andre. Det gode arbejde er ansvarsfuldt og baseret på en tillid til, at jeg magter det.

2. Et godt arbejde og en god arbejdsplads er kendetegnet ved at samarbejdet foregår i en åben dialog mellem selvstændige kolleger, der varetager alt fra idéudvikling til produktion. På den gode arbejdsplads er der klare og entydige rammer, som kompetente medarbejdere kan arbejde indenfor den. Den enkeltes initiativ og indsats værdsættes og nyttiggøres. De etiske regler er accepteret af alle, og der er en umiddelbar sammenhæng mellem, hvad man siger og gør. Stemningen på den gode arbejdsplads er præget af uhøjtidelighed og mange sjove historier – her griner man med hinanden.

3. Giften for det gode arbejde er tilfældige og ikke gennemtænkte beslutninger.

Giften er labile og utroværdige kolleger, som du ikke kan føle dig tryk ved. Giften er fraværet af tillid og åbenhed.

4. Min fagforening skal have medarbejdere, der er dygtige til at forhandle min løn. Min fagforening kan fremme det gode arbejde ved at sikre uddannelse og informationer til tillidsrepræsentanterne, samt være fleksible i forbindelse med organisationsændringer og andre faggruppers ansættelse på bibliotekerne. Arbejdspladsen skal sikre de gode rammer om arbejdet i form af medarbejdernes muligheder for at arbejde selvstændigt og kreativt. Her skal være entydige beslutningsveje og klare udmeldinger. Den enkelte medarbejder skal skabe klarhed i forhold til problemstillinger og muligheder, samt være ansvarsbevidst og loyal både overfor kolleger og det gode arbejde.



Lone Gladbo er kultur- og bibliotekschef i Gentofte Kommune.



MOBY DIK STRANDAR I MALMÖ

DIK-dagen den 26 oktober 2001

Tema: Ung världsbild

- Synsätt och värderingar
- Kunskapsbyggande
- Dialog mellan generationer

Sveriges viktigaste fackförbund fokuserar framtidsfrågor när Moby Dik strandar i Malmö. Vi har samlat en rad intressanta personer som gör djupdykningar i världsbilder av idag. Miljön är inspirerande och avspänd. Välkommen!

Tid: Fredag 26 oktober 2001 kl. 09.00-16.45

Plats: K3 – Konst, Kultur och Kommunikation, Malmö Högskola, Beijerskajen 8, Malmö.

Moderator: Jonas Michanek, radiojournalist, konsult på Idélaboratoriet Malmö/Köpenhamn.

09.00 Registrering, frukt

09.30 Moby Dik strandar i Malmö

Britt Marie Häggström, förbundsordförande DIK

09.45 Teenageres drømmeuniversum

Hvordan ser unge på verden, livet og samfundets værdier nu og i fremtiden?

Anne Skare Nielsen, forskningsassistent,
Institutet for Fremtidsforskning, København

10.30 Kaffe, frukt

11.00 "Om nu Gud finns varför är då allt så jävla B?"
Hur möter man barn och ungdomars frågor om livet?

Boel Westerberg, författare, universitetslektor
Malmö Högskola

11.45 Presentation av K3, Konst, kultur och
kommunikation, Malmö Högskola

Inger Lindstedt, författare, universitetslektor K3
Malmö Högskola

12.00 Lunch

13.00 Vad snurrar i huvudet på unga entreprenörer?
Eldsjälarna bakom Hultfredsfestivalen berättar om
sina erfarenheter som entreprenörer.

Lars-Erik Rännlund och Putte Svensson,
RockCity Hultsfred

14.00 Så bygger unga kunskap i Internetåldern
Hur lär elever interaktivt med stöd av informations- och
kommunikationsteknik när de löser problem tillsammans?

Anders Jakobsson, universitetslektor
Malmö Högskola

15.00 Unga om unga världsbilder
Unga kommentarer till dagens ämnen.

Panel med Nathalie Nasr kolumnist i Sydsvenskan,
samt Saidat Sadigi, Anna Sjöberg och Jens Nilsson
EU-reportrar från Malmö Latinskola.

15.45- Happy Hour

16.45 Vin och mingel.

Reservation för programändringar.

Avgifter

Medlemmar i DIK-förbundet:

- yrkesverksamma 700 kr (875 kr inkl moms)
- studenter, arbetslösa 160 kr. (200 kr inkl moms)

Ikke medlemmar:

- anställda inom skolområdet 980 kr (1.225 kr inkl moms)
- övriga 1.400 kr. (1.750 kr. inkl moms)

Förtäring ingår i avgiften. Avgiften betalas mot faktura.

Information och anmälan

Anmäl dig till Caroline Kejtnemar på e-post caroline.kejtnemar@dik.se eller fax 08 - 466 24 13 senast den 16 oktober. Ange om du är DIK-medlem och din fakturaadress. Om du är vegetarian eller behöver annan särskild kost vill vi gärna veta det i förväg.

Vi planerade DIK-dagen

Bördes Daniel, Lunds Stadsbibliotek, ordförande, Cecilia Lundberg, Karneby bibliotek i Lund och ledamot av DIK:s förbundsstyrelse, Ulla Bråhed, Mats Nordström, Carola Andersson och Linda Johansson, Malmö Stadsbibliotek, Margareta Stenkl, Malmö Museum, Maria Göransson, biblioteket vid Malmö Latinskola, och Ole Alexandersson, konsult, Malmö (producent). Adjungerad: informationskonsult Isabella Larsson i Lund

DIK-DAGEN 2001

DIK

www.dik.se

■ Siden 1997 har en international arbejdsgruppe i ISO regi arbejdet med at omarbejde den australske standard, så den kan bruges som en international standard. Især Australien, England, Sverige, USA, Canada, Tyskland og Holland har lagt et stort arbejde i den endelige standard.

Standardens opbygning

Den samlede ISO standard består af to dele:

ISO 15489-1 Information and Documentation – Records Management som er selve standarden og ISO TR 15489-2 Information and Documentation – Records Management – Part 2: Guidelines. Technical Report, som detaljeret giver anvisninger til standardens krav. Standarden afgrænser, definerer, begrundet og skaber forståelse for den ramme, hvori ISO 15489 skal fungere: Hvorfor og hvad. Den tekniske rapport er værktøjet, der forklarer, hvordan standardens tekst skal praktiseres: Hvordan.

Hvad dækker standarden?

Standarden

- dækker håndtering af alle informationsbærende materialer i alle formater og medier, uanset om disse er skabt eller modtaget i en offentlig eller privat organisation eller af enkeltpersoner. Dvs også de elektroniske medier kan håndteres via disse retningslinier.
- definerer hvem, der har ansvaret for dokumentstyring i organisationen herunder dokumentmanualer, procedurer, system og processer.
- hænger nøje sammen med ISO 9001, 9002 og 14001 og deres ramme for opbygning af kvalitetssystemer. Enhver virksomhed som er ISO 9000 certificeret bør implementere dokumentstyring til håndtering af de dokumenter som dokumenterer den givne arbejdsgang der kvalitetssikres.
- giver vejledning til systemdesign og implementering af dokumentsystemer

Standarden dækker ikke håndtering af arkivalier inden for arkivvæsenet, det vil sige forhold om fysisk opbevaring af arkivalier. Her må vi i stedet henvise til eksempelvis ISO/DIS 11799 Information and Documentation - Document Storage Requirements for Archive and Library Materials eller BS 5454:2000 British Standards Recommendations for Storage and Exhibition of Archival Documents.

Hvad indeholder standarden og den tekniske rapport?

Standarden henviser til formelle referencer og henvisninger, som sætter brugeren i stand til at relatere det praktiske arbejde til eventuelle andre anvendte standarder i organisationen, eksempelvis ISO 9001. Inførelsen af dokumentstyring skal altid tage hensyn til de lovkrav og bestemmelser, som organisationen er omfattet af. Eksempelvis de krav myn-

ISO 15489

er blevet til på baggrund af den australske standard om dokumentstyring: AS 4390 Records Management, som blev publiceret i 1996.

dighederne stiller til udvikling af et lægemiddel eller til offentlighed i en forvaltning.

Et afsnit gennemgår termer og definitioner, der sikrer, at brugerne af standarden taler det samme sprog, hvilket er vigtigt ved procedurer, fastlæggelse af ansvar m.v.

De faglige principper og nødvendige instrumenter bag dokumentstyring bliver gennemgået set ud fra to synsvinkler: Styring af dokumentet og styring af det system som skal håndtere dokumenterne.

- Styring af dokumentet omfatter bl.a. dokumentets livscyklus, beskrivelse af dets karakteristika, autenticitet, pålidelighed, integritet og anvendelse. Ligeledes beskrives processerne bag dokumenthåndtering: Klassifikation, indeksering, tesaurus, opbevaringsperiode, adgang til dokumenter m.m.
- Styring af systemet (manuelt eller IT-baseret), der skal være på plads for at håndtere dokumentet sikkert: Systemet skal designes således, at integritet, sikkerhed og adgangsforhold ikke kan drages i tvivl.

Der gives en udførlig gennemgang af de processer, som analyserer organisationens dokumentstruktur før implementering. Hvilke overvejelser skal en organisation gøre sig i forhold til fastlæggelse af metadata, herunder også evt. design af tesaurus, grader af sikkerhed (adgangskontrol), fastlæggelse af bevaringsperioder for forskellige dokumenttyper. Analysen er baseret på DIRKS modellen (Designing and Implementing Records Management Systems), som er udviklet af det Australske Nationalarkiv. Interesserede læsere kan gå til www.naa.gov.au/recordkeeping/dirks/summary.html for yderligere oplysninger.

Omfanget af et dokumentstyringssystem skal baseres på såvel de regulerende myndigheders krav til styring og håndtering af dokumentationen, såvel som en analyse af de risici en virksomhed løber, såfremt den ikke lader systemet omfatte specifikke dokumentgrupper. Standardens generiske metodologier hjælper til implementering af standarden og giver overblik over overvejelser der skal foretages, hvis organisationen skal leve op til ISO 15489. Endelig gennemgås krav til kvalitetssik-

ring i systemet: monitorering, audit og uddannelse af brugerne.

Den tekniske rapport afspejler i det store hele strukturen i den generelle standard, men går især i dybden med afsnittene: Politikker og ansvarsområder, strategier for design, implementering af systemer, kontrolforanstaltninger, endvidere baggrund for kvalitetssiden og uddannelse i brugen af systemerne.

Målgruppen

Standardens målgruppe er:

- Ledelsen i organisationen. Dokumentstyring kan ikke etableres uden ledelsens opbakning og støtte. Selve standarden er meget målrettet på ledelsen i organisationen, hvorimod den tekniske rapport henvender sig til dem, som rent praktisk skal implementere dokumentstyring.
- Professionelle inden for håndtering af dokumentation, information og teknologi og
- Personale som skaber og vedligeholder dokumenter.

Hvor kan standarden skaffes?

Standarden kan rekvireres via Dansk Standard (www.ds.dk). Standarden bliver officielt lanceret i slutningen af september og vil kunne skaffes herefter. Standardens pris bliver ca. 170 kr. excl. moms. Standarden og den tekniske rapport kan købes hver for sig.

NIELS MARKER
ULLA NYMAND
INGER PEDERSEN

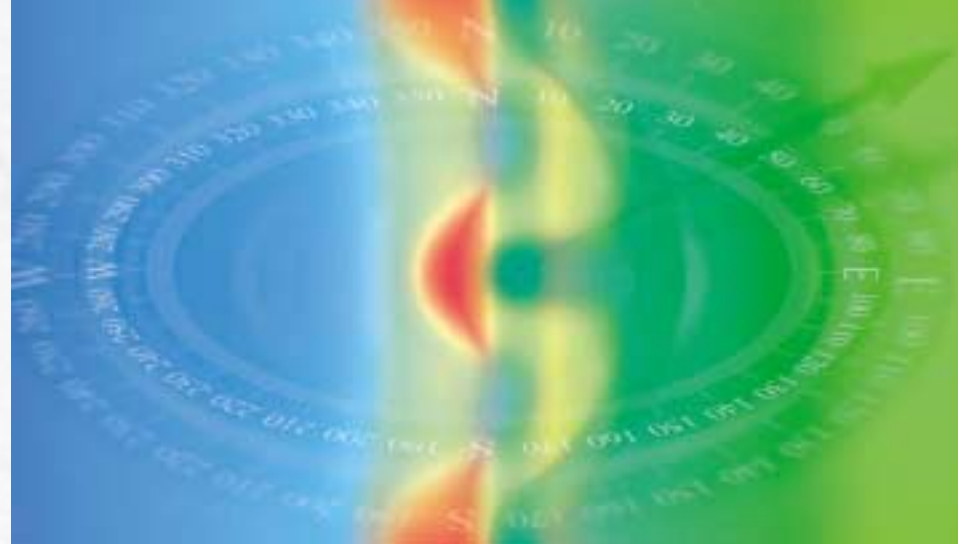
Hvad er records management?

På dansk skelnes ikke mellem de engelske begreber records management og document management, selv om disse har forskellig betydning. Den bedste oversættelse af records management til dansk er dokumentstyring. Selv om dette udtryk ikke er helt dækkende, har vi p.g.a. tilgængelighed til emnet valgt at anvende den danske oversættelse i disse artikler.

ISO definerer termene således:

Records: Information created, received, and maintained as evidence and information about an organization or person, in pursuance of legal obligations or in the transaction of business.

Records Management: Field of management responsible for the efficient and systematic control of the creation, receipt, maintenance, use and disposition of records, including processes for capturing and maintaining evidence of and information about business activities and transactions in the form of records.



Ny ISO standard om dokumentstyring

Er den interessant for bibliotekarer?

I efteråret udkommer for første gang en samlet international standard i dokumentstyring, et teoretisk og praktisk redskab til styring af dokumenter af enhver art i en virksomhed eller institution.

Af Niels Marker, Ulla Nyman og Inger Pedersen

■ Dokumentstyring eksisterer allerede i en eller anden form i institutioner, organisationer og virksomheder der er reguleret af myndighederne. Eksempler på regulerede private erhvervsvirksomheder er medicinalbranchen og olieindustrien. Afdelingerne der arbejder med dette betegnes som dokumentationscenter, journalen eller arkiv.

I regulerede institutioner, virksomheder og organisationer vil ISO 15489 naturligt indgå i arbejdet for at opnå de optimale rutiner, og argumentationen for benyttelse af standarden ligger lige for. Men det er trods alt kun et fåtal af danske virksomheder, hvor der fra myndighedernes side stilles særlige krav til dokumentation udover regnskabslovgivningen.

Indførelse af bedste praksis

Bibliotekaren kan anvende standarden til at implementere den bedste praksis og skabe retningslinier for styring af dokumentation. Ønsker man som organisation at følge standarden, stiller man således en række krav til sig selv og signalerer tillige over for samarbejdspartnere, at de kan stille de samme krav. Ved implementering af ISO 15489, følger man de internationale standardiserede krav til dokumentstyring. Organisationen vil være i stand til løbende at måle sine præstationer internt i forhold til de stillede krav, og eksternt i forhold til

andre virksomheder der har valgt at implementere standarden. Internt kan standarden anvendes til at opstille fælles mål, termer og procedurer, som vil lette samarbejdet i organisationen.

Dokumentstyring og knowledge management

I disse år er virksomhedsbibliotekarens arbejdsområde under forandring. Medarbejdernes adgang til internet og andre elektroniske services har formindsket efterspørgslen på bibliotekarens traditionelle arbejdsområder, bogindkøb og litteratursøgninger. En af overlevelsesstrategierne er at beskæftige sig med dokumentstyring – og hermed styring af den interne dokumentation af virksomhedens forretningsområder.

Vi mener, at dokumentstyring er en vigtig parameter at få implementeret i organisationen, da det er en forudsætning for knowledge management (vidensdeling). Dokumentstyring tydeliggør, hvor virksomhedens oplysninger og informationer befinder sig, hvilket er centralt, såfremt en virksomhed ønsker at optimere brugen af den interne viden. Mange virksomhedsledere ser vidensdeling som en del af virksomhedens målsætning for at opnå synergi og fremdrift i organisationen – og det mener vi, kun kan opnås såfremt virksomheden har styr på sin basisviden. På indeværende tidspunkt er det imidlertid sjældent at der findes et dokumentstyringssystem i virksomheder, der ikke er underlagt lovgivningens krav.

Indhold af ISO 15489

I ISO 15489 præsenteres bibliotekaren for en sand guldgrube af teoretiske og politisk orienterede argumenter for, hvorfor dokumenthåndtering- og styring er nødvendig for en organisation. I den tilhørende tekniske rapport gives en god overordnet vejledning i, hvordan dokumentstyring kan implementeres. Vejledningen er nyttig både for den uprøvede som den trænede bibliotekar, der har beskæftiget sig længe med problematikken. Analysemodellerne er et slagkraftigt redskab, der kan hjælpe bibliotekaren til at gøre det forståeligt overfor konsulenter og IT-afdelingen, hvad et sådant system skal kunne.

ISO 15489 og dokumentstyringssystemer

Implementering af elektronisk dokumenthåndteringssystemer er i disse år i kraftig vækst inden for offentlige- og private virksomheder. Bibliotekaren får via standarden og den tekniske rapport et opslagsværk i:

- Hvilke analyser der skal gennemføres før, under og efter implementeringen.
- Hvilke krav der skal stilles til uddannelsen af brugerne.
- Hvilke procedurer der skal udarbejdes.
- Hvordan ansvarsfordelingen er imellem ledelsen og de enkelte medarbejdergrupper.

Er standarden et krav?

Det er ikke noget krav, at standarden skal implementeres i danske virksomheder og organisationer – og man vil indtil videre heller ikke kunne blive certificeret, såfremt man som organisation vælger at implementere standarden. Standarden beskriver på nogle punkter ideelle forhold, som de færreste private virksomheder vil eller kan leve op til, men den er en vigtig inspirationskilde, og den giver en god start til en forståelse af området, og en grundlæggende vejledning i hvordan man kan gribe arbejdet med dokumentstyring an. □

Niels Marker, Ulla Nyman og Inger Pedersen er bibliotekarer hos hhv. Lundbeck A/S, Carlsberg og DONG

Danske virksomheder og organisationer repræsenteret i standardarbejdet om dokumentstyring

A.P. Møller,
Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv,
Carlsberg A/S,
DONG A/S,
H. Lundbeck A/S,
Novo Nordisk A/S,
Statens Arkiver, IT-Afdelingen;
TV 2 Danmark,
VKR Holding A/S.

BROBYGNING TIL FAST ARBEJDE

På centralbiblioteket i Odense er der netop gennemført et bredt anlagt kulturbrobyggerprojekt, hvor en gruppe kontanthjælpsmodtagere med flygtninge- eller indvandrerbaggrund i et étårigt forløb vekslede mellem praktisk arbejde på biblioteket og undervisning har fået deres kompetencer opkvalificeret. Projektet har været tilrettelagt i et tæt samarbejde med kommunens Job og Bistandsafdeling, og finansieringen på godt 600.000 kr. er hentet fra kommunens budget for beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. Et væsentligt element i projektet har været, at kursisterne forud for igangsættelsen blev stillet i udsigt, at der, når projektet nærmede sig sin afslutning eller var gennemført, ville blive udbudt 5 – 6 faste stillinger. Enten i biblioteksvæsenet eller andre steder i kommunen. Og det har også holdt. Af de 12 kursisterne, som blev optaget, har 5 – 6 fået en fast stilling, og yderligere et par er formentlig på vej til det. I en samtale med Bibliotekspressen fortæller de to projektledere, Søren Dahl Mortensen og Bente Weisbjerg, der har været frikøbt af kommunen til denne opgave, og tre af kursisterne, Kamal Singh, Jacklin Tawfiq og Dahir Jama Roobleh, om projektforsøget og det de ser af perspektiver i en sådan form for beskæftigelsesmæssig satsning.

Af Per Nyeng

■ Kulturbrobyggerprojektet på Odense Centralbibliotek blev præsenteret på et stormøde i slutningen af juni sidste år med ca. 120 deltagere. Af de 70 ansøgere der efterfølgende meldte sig på banen, kom de 40 til samtale, og de 12 af dem blev optaget på det étårige kursus. På grund af sygdom, arbejde andetsteds i kommunen eller påbegyndelse af en anden uddannelse har der undervejs i projektet været et frafald på 3 – 4 af delta-

gerne. Men otte har holdt fast, og da jeg sammen med tegneren Claus Seidel besøgte hovedbiblioteket i Banegårdscentret en formiddag i august i år, havde halvdelen af det oprindelige hold allerede fået arbejde. Blandt dem er *Dahir Jama Roobleh* fra Somalia, *Kamal Singh* fra Indien og *Jacklin Tawfiq* fra Bulgarien.

Dahir har en baggrund som kok. Det er dog ikke talenterne i den retning han i sit nye job får lov at udfolde. I marts i år blev han ansat i en kombinationsstilling

under Ekspeditionen på hovedbiblioteket og afdelingen for Kørsel og Service, og han fungerer i dag som rengøringsassistent først på dagen og kontorassistent senere på dagen.

For både Kamal og Jacklin gælder, at de har en solid uddannelsesmæssig baggrund med sig til Danmark. Jacklin er uddannet maskiningeniør og Kamal har en universitetsuddannelse og grader i Business Management. Det har dog ikke været uddannelser de har kunnet få anerkendt eller som har affødt job i Danmark. Så ligesom de øvrige deltagere i kulturbrobyggerprojektet har de i flere år måttet leve af tilfældigt arbejde og deltagelse i tidsbegrænsede projekter uden mulighed for efterfølgende ansættelse. Eller af a-kassestøtte eller bistandshjælp. Fra februar i år sidder Kamal i en stilling som kontorassistent i centralbibliotekets sekretariat og hovedbibliotekets ekspedition, og 1. juli tiltrådte Jacklin en stilling som biblioteksassistent og kulturbrobygger ved biblioteket i Vollsmose.

En anden af deltagerne er ligeledes blevet ansat som kulturbrobygger. Nemlig i et Open Learning Center, som skal indgå i det Vollsmosesekretariat, kommunen har oprettet som et led i et omfattende kvarterløft af den uroplagede forstad. Også andre arbejdspladser i Odense – kommunale som private – har antaget medarbejdere fra det lille udsøgte hold.

Endelig fast arbejde

Det er vidt forskelligt, hvad kursisterne har haft med sig hjemmefra af erfaringer og fornemmelser for et bibliotek. Det gælder også de tre projektdeltagere, jeg talte med. »I Bulgarien havde vi biblioteker, men i forhold til de danske var de meget traditionelle og gammeldags og udbuddet var helt centreret om læsning, og i øvrigt også ret snævert og ensrettet. Hvad enten det gjaldt skønlitteratur eller f.eks. filosofi og historisk og samfundspolitisk litteratur. Både på grund

TEGNING: CLAUD SEIDEL



Bente Weisbjerg og Søren Dahl Mortensen har begge solide erfaringer med projektarbejde. Denne arbejdsform er for dem nærmest blevet en livsstil. De var bl.a. involveret i info-biblioteksforsøget på AMU-centret i Odense for et par år siden.



Dahir Jama Roobleh, 31 år, kom som flygtning fra Somalia til Danmark i 1993. Han har en pige på to år. Det meste af hans familie befinder sig i dag i Etiopien. Kamal Singh (i midten) er 40 år. Hun er sikh og kom som indvandrer til Danmark fra Indien for 10 år siden. Hun har to børn. Jacklin Tawfiq (t.h.) er 37 år og har ligeledes boet i Danmark siden 1991. Hun har to børn og Bulgarien er hendes andet fædreland.

af censuren og fordi de økonomiske midler har været begrænsede,« fortæller Jacklin Tawfiq.

Kamal Singh havde derimod adgang til både folke- og forskningsbiblioteker i den del af Indien, hun kommer fra, nemlig Calcutta-området, og hun benyttede dem flittigt. For Dahar derimod var biblioteker et ret ukendt begreb, da han kom til Danmark. Her tegner flygtninge- og indvandrergruppen sig som bekendt for en forholdsvis stor del af især folkebibliotekernes besøgstal, og hovedparten af deltagerne i kulturbrobyggerprojektet i Odense har da også som brugere haft deres gang på biblioteket. »Men selvfølgelig er det totalt anderledes at stå på den anden side af skranken, og for brugerne er det jo også helt nyt at blive ekspederet af medarbejdere, der kommer fra helt andre dele af verden, og som ser anderledes ud end dem, de sædvanligvis møder af ansatte på et bibliotek. Det har de fleste dog hurtigt vænnet sig til. Men vi oplever da, at mange af de brugere, der har en baggrund som os, ofte henvender sig til os, når de skal have hjælp. Ikke bare dem der kommer fra vores eget land. Også folk fra helt andre lande,« siger Dahar.

»Jeg tror også det for mange af dem, der ligesom os tilhører en etnisk minoritet, er vigtigt at opdage, at man med den baggrund også kan blive offentligt ansat i en kommune som Odense. Det skaber større tillid, og opfattes som et tegn på, at kommunen tager os alvorligt og mener de mange ord om integration og ligestilling alvorligt,« tilføjer Jacklin.

Holdets sammensætning

Mens Dahir bekender sig til islam, og Kamal er hinduist, så går Jacklins religiøse tilhørsforhold på den bulgarske afart af den ortodokse kirke. Uden at nogen af dem dog synes at gøre noget større væsen ud af netop det. For Dahir sætter religionen nogle klare grænser for de kulinariske udfoldelser, men i deres ydre fremtoning sætter religionen ikke sit præg. Heller ikke de øvrige kursister har på det punkt adskilt sig fra hvad der i biblioteks billedet er sædvanligt. Ingen af de 12 der for godt et årstid siden blev optaget, har f.eks. båret det omstridte hovedtørklæde. At projektlederne eller Job- og Bistandsafdelingen i Odense kommune overhovedet har forsøgt at undgå det i forbindelse med udvælgelsen, bestrider både Jacklin Tawfiq og Kamal Singh dog på det kraftigste. Der har i gruppen været en meget bred etnisk repræsentation. Der har været lige mange kvinder og mænd, og også aldersmæssigt har der været stor spredning. Det hele er gået meget fair til, og her har ikke været nogen skjult dagsorden, understreger både Jacklin og Kamal. Helt så overbevist om det, synes Dahir dog ikke at være. Han kunne i hvert fald godt have ønsket sig, at det var kommet til en prøve. Hans mistanke om, at et muslimsk antræk ikke havde været det bedste adgangskort til projektet, har han dog ikke på noget tidspunkt luftet over for de to projektledere, og at sådan noget skulle have indvirket på sammensætningen af holdet, afviser de pure.

»Faktisk havde vi meget gerne set, at der blandt kursisterne havde været kvinder som fulgte det traditionelle muslimske kodeks for påklædning. Det ville da have været en fjer i hatten for hele projektet, og overfor omverdenen have demonstreret en endnu større bredde i oplægningen,« siger Søren Dahl Mortensen.

På lige fod

»For kursisterne har det selvfølgelig taget noget tid, før de følte sig hjemme i de nye omgivelser, og enkelte har da haft lettere ved det end andre. Men de har virkelig stridt og slæbt og lagt sjælen i det her projekt, og heldigvis har det ikke kun været oplæring og undervisning. Vi har haft fælles udflugter og fælles julefrokost og været til palæstinensisk bryllup, og godt nok er der ind i mellem slagene faldet en og anden tåre. Men smil og latter og gåpåmod er nu det jeg mest vil huske fremover.« Det er Bente Weisbjerg overbevist om. Noget hun dog nødt vil være med til en anden gang er et projekt, hvor deltagerne som her har skullet konkurrere med hinanden. »Et er at de skulle gennemføre et program, hvor der på alle ledder og kanter blev stillet meget høje krav, og hvor udbyttet jo også har været afhængigt af at deltagerne gensidigt støttede og faldt i hak med hinanden. Noget andet er, at de efterhånden som jobbene opstod og projektet nærmede sig sin afslutning også måtte betragte deres kursuskammerater som konkurrenter til det samme job. Det har heldigvis ikke først til særlige episoder

der og optrin, men følelsesmæssigt har det for flere af deltagerne og også for os som projektledere været svært at kape-re.«

At netop udsigten til at få et fast job har været stærkt motiverende for kursisterne, og at de to projektledere har lagt sig kraftigt i selen for at så mange som muligt også fik det, har været stærkt medvirkende til projektresultatet. Søren Dahl Mortensen og Bente Weisbjerg har både udadtil i kommunen og internt i organisationen talt kursistersnes sag ved enhver given lejlighed. »Men stillingerne har været slået op internt i kommunen, og vores kursister har måttet søge stillingerne og har fået deres faglige kvalifikationer bedømt på lige fod med andre ansøgere. Der har ikke været tale om en favorisering eller en positiv særbehandling. Afgørelsen har ligget hos de enkelte afdelingsledere og ansættelsesudvalg,« understreger Bente Weisbjerg. »Derfor går de også bare ind i rækken af kolleger på sædvanlig vis, og de er på samme overenskomst som andre medarbejdere. I de fleste fald på en HK-overenskomst. Der er ikke noget mærkværdigt ved det.«

Samspil mellem praktisk arbejde og undervisning

Over for *Bibliotekspressen* udtrykker Kamal Singh, Jacklin Tawfiq og Dahir Jama Roobleh stor tilfredshed med både kursusforløb og -indhold. Og udelte begejstring for de to projektledere. »De har været meget åbne og lydhøre overfor vores ideer og forslag og været meget interesseret i at inddrage os i planlægningen. De har hele tiden været tilgængelige og fulgt hver enkelt kursist i tykt og tyndt. Og de har været gode til, hvis det kneb, at indgyde os lyst og nyt mod på sagen. Det har for dem ikke været et 9 til 17-job,« lyder det anerkendende fra Jacklin, Kamal og Dahir. Kulturbrobyggerprojektet har været kendetegnet af en kraftig vekselvirkning mellem praktikophold i centralbibliotekets forskellige afdelinger og mellem hovedbiblioteket og filialerne og undervisning i en lang række emner. Enten i hold eller individuelt orienterede, og der har i denne forbindelse hele tiden været en tæt kontakt mellem kontaktpersonen i den enkelte afdeling, kursisten og projektlederne. Deltagerne har lært noget om database- og Internetsøgninger, FIN-FO, det samarbejdende danske bibliotekssystem, planlægning og afvikling af arrangementer, PR-arbejde, samarbejde med institutioner udenfor biblioteket, tolkearbejde, organisationsdannelse, brugerbetjening og udlånskontrol og ekspedition og meget mere. Programmet har indeholdt et 6 ugers forløb i danskundervisning og sproglig kompetence, som alle har deltaget i. Også sådan noget som personlig udvikling har der været indslag om. Ligesom der har været flere studiebesøg og deltagelse i konferencer.



»Noget, vi har haft stor glæde af, er også kursistersnes medvirken i den biblioteksorientering over for sprogskoler og andre sammenhænge, hvor kommunens indvandrere og flygtninge har været målgruppen. Det er jo et område, som traditionelt har været opfattet som enemærke for bibliotekarer. Men at kursisterne bidrog til biblioteksorienteringen var en absolut gevinst,« siger Søren Dahl Mortensen.

Fire af kursisterne har også sammen med en bibliotekar fra lokalbiblioteket i Vollsmose og en bibliotekar fra centralbibliotekets PR-afdeling med stort udbytte deltaget i et ganske omfattende kursus på Tietgenskolen i projektledelse. Heriblandt Jacklin Tawfiq. Det er især kulturformidling og -arrangementer hendes hu står til. Noget hun blandt andet demonstrerede et ubestrideligt talent for, da hun tidligere på året skrabede den fornødne økonomiske støtte sammen og på biblioteket i Vollsmose gennemførte et stort arrangement, hvor »unge talenter« over for et stort publikum optrådte med bl.a. dans, kunst og musik. Et andet populært arrangement er den basar med etnisk underholdning og salg af næsten alt mellem himmel og jord, som hovedbiblioteket afholdt i slutningen af april i år. I tilrettelæggelsen af den var en anden af kursisterne, *Slavica Salkic* fra Bosnien, meget aktiv.

På linje med situationen i mange andre biblioteker er sidemandsoplæring også noget, der på centralbiblioteket i Odense sættes meget bevidst på. Ikke kun fordi det kan give lidt tiltrængt luft i den skrap tilmålte kursus- og efteruddannelseskonto, men også fordi det i mange tilfælde indebærer en effektiv indlæringsform. Så det er også noget, kursisterne har haft glæde af. Men udover biblioteksvæsenets egne medarbejdere er der blevet inddraget sagkundskab og eksperter udefra.

»Vi har lagt vægt på fra starten at opkvalificere de færdigheder kursisterne allerede besad og give dem en allround fornemmelse for, hvad et bibliotek har for opgaver, men også at skabe et program som fængslede og hvor den ene uge var anderledes end den anden« fortæller Søren Dahl Mortensen. »Og så har vi bestræbt os på at matche den enkelte kursist' ønsker, interesser og talenter med de indsats- og vækstområder, biblioteket satser på. Og i denne forbindelse naturligvis haft som et væsentligt udgangspunkt, at en by, der som Odense har et så stort indslag af borgere med flygtninge- eller indvandrerbaggrund naturligvis også bør have et biblioteksvæsen, der både i sit materialeudbud og arrangementsprogram tager kraftigt hensyn til det. Men som også på det personalemæssige plan besidder nogle flerkulturelle kompetencer.«

Opbakningen i systemet

Fra projektledernes side har det været vigtigt over for det øvrige personale på centralbiblioteket at signalere, at det var et projekt der er vokset frem nedefra. At ideen og udviklingen kom fra dem, og at det for dem var magtpåliggende at få hele huset inddraget i processen. »Det led, der hedder modvilje mod ledelsens nyeste påfund, kunne vi derfor springe over,« forklarer Bente Weisbjerg. »Vores kolleger skulle føle et medejerskab for projektet og et medansvar, og det synes jeg er lykkedes. Forud for iværksættelsen blev hele projektet drøftet i HK- og BF-klubben, tillidsrepræsentanterne blev taget i ed, og også bibliotekets MED-udvalg var selvfølgelig inde i billedet. Så vi følte, der over hele linjen var opbakning fra starten, og det har holdt. Bidragende til det har selvfølgelig også været en almen sympati med kommunens bestræbelser på at skabe nogle reelle job for kommunens kontanthjælpsmodtagere – i dette tilfælde personer med en etnisk baggrund – frem for at sætte sin lid til tidsbegrænsede projekter og midlertidige aktiveringer, som sjældent fører til andet end frustrationer og modløshed. Men mange af de ansatte har nu også kunnet indse, at bibliotekets bidrag til en sådan kommunal integrationsstrategi udover at komme en række mennesker til gode, også indebærer nogle fordele for biblioteket som sådan.« De to projektledere har også hele tiden følt, at det var et projekt, bibliotekets ledelse så et spændende perspektiv i. »Vores stadsbibliotekar *Søren Egelund* har været meget opsat på, at det her skulle lykkes, og samtidig har han givet os meget frie tøjler. Det har betydet meget,« konstaterer Søren Dahl Mortensen. På et enkelt punkt har dele af personalet brokket sig i forhold til kursisterne. Det var for flere medarbejdere en anstødssten, hvis kursisterne ikke talte dansk indbyrdes. I elevatoren, i kantinen og der hvor de havde deres gang. Det blev

der dog bevidst rettet op på. Ikke kun af hensyn til de pikerede kolleger; men også fordi færdighederne i det danske sprog af projektlederne betragtedes som særdeles vigtige. »At biblioteket pludselig havde flere tosprogede medarbejdere, kan naturligvis være en styrke og noget det i visse situationer kan drage nytte af, og kommer der en person ind på biblioteket, som ikke taler dansk, skal vi selvfølgelig tage hensyn til det, og bruge de talenter vi har. Men både i kursusforløbet og i det praktiske arbejde blev det understreget at omgangsproget på biblioteket, herunder i ekspeditionen, er dansk,« oplyser Bente Weisbjerg. Generelt har de ansatte dog oplevet det som noget positivt, at der er kommet nye ansigter på biblioteket – og nye talenter og kvalifikationer. Og som følge af projektet er der også i holdningen til hele

flygtninge- og indvandrerproblematikken kommet nogle skred og nuanceringer i opfattelsen, fremholder Søren Dahl Mortensen og Bente Weisbjerg. Samtidig har et sådant projekt været med til at styrke bibliotekets kontaktnet til og gennemslagskraft i forhold til hele indvandrer- og flygtningeområdet og dets organisationer.

En inspirationsmodel

»Det projekt, vi nu har gennemført, er afstemt efter forholdene på centralbiblioteket, og det kan ikke bare kalkeres af og gentages i helt andre virksomheder. Men i hovedtræk tror jeg, vi med brobyggerprojektet har en model, der kan tilpasses mange andre virksomheder og forhåbentlig inspirere til tilsvarende initiativer. Ikke bare i Odense. Men overalt i landet. Det er i hvert fald, hvad

vi også har bestræbt os på at få op at stå,« slutter Søren Dahl Mortensen. Det fremgår tydeligt, at de to projektledere ikke bare fagligt og arbejdsmæssigt har lagt store kræfter i dette projekt, men at de på det personlige plan har fået stadig flere følelser sat i gyngninger, og udover rent professionelt at få tingene til at fungere optimalt også har fungeret som både våbendrager og sjælesørger for de involverede. Af de meningstilkendegivelser, *Bibliotekspressen* støder på, fremgår også, at det i denne sammenhæng har været en væsentlig styrke, at Bente Weisbjerg og Søren Dahl Mortensen har stærke rødder i organisationen og et varmt kollegialt forhold til de øvrige ansatte – opbygget gennem mange år. Både som vandbærere i systemet og som projektmagere. De ved hvilke tråder der i en organisation som denne skal trækkes i, og hvor man bevæger sig ud i mineret farvand. I deres arbejde har de haft en integritet. Og også psykologisk indsigt, fantasi, humor og en god portion selvironi. Karriereplanlægning og klæge managementteorier er ikke hvad der i projektperioden har givet dem søvnløse nætter. Dertil har de haft engagementet i kursisternes ve og vel for stærkt inde under huden.

Det nye åbne læringscenter i Vollsmose

Øst – Vest, Vollsmose bedst, lyder et slogan, som næppe ret mange af dem, der kun har deres indtryk af denne del af Odense fra den mediemæssige omtale af forholdene, tror på. Og vitterligt er det da også, at der i området har været så store modsætninger og en så barsk kriminalitet og hovedløst hærværk, at kommunen i samarbejde med lokale kræfter nu forsøger at gennemføre et omfattende kvarterløft af hele området. Der er i denne forbindelse nedsat et særligt Vollsmosesekretariat til at koordinere og initiere en række initiativer.

Også biblioteksvæsenet har meldt sig kraftfuldt som en medaktør i disse bestræbelser. Med Bibliotekets udviklingschef, *Jytte Christensen* – nys hjemvendt fra Hovedstaden og Biblioteksstyrelsen – som ankerkvinde har biblioteket spillet ud med en meget spændende plan om etablering af det før nævnte Open Learning Center – eller åbent læringscenter. I første omgang skal det placeres i Vollsmosecentret sammen med det nyoprettede Vollsmosesekretariat, men det skal køre i et tæt samspil med det lokale bibliotek og sandsynligvis indlemmes i det på et senere tidspunkt. I OLC skal borgerne kunne søge rets- og boliginformation, uddannelsestilbud, forbrugerorientering, kommunal og statslig information. Men også få hjælp til f.eks. design af hjemmesider, PR og plakاتفremstilling, og job- og projektansøgninger. OLC har modtaget støtte fra EU's socialfondsprojekt EQUAL og fra kommunen. Ifølge et notat af Jytte Christensen skal

TEGNING: CLAVS SEIDEL



dette åbne læringssted i et tæt samspil med en række andre aktører som Tietgenskolen, kommunens Job- og Bistandsafdeling, AMU Fyn og Vollsmose-sekretariatet bidrage til en forbedring af de socialt marginaliserede gruppers forhold og forbedre indvandreres, flygtninges og asylansøgers integration og muligheder på det danske arbejdsmarked. Samt nedbryde den kønsopdeling af markedet, som ikke mindst gælder for disse grupper. Hensigten er også at implementere kulturbrobyggerideen i OLC.

»Målet for Open Learning Center er at sikre forandring og forankring på brugernes præmisser og at koordinere aktiviteterne. Ligesom OLC til stadighed selv skal være i forandring og sikre at arkivere de tiltag der ikke er levedygtige og sætte nye i stedet,« lyder programerklæringen, som Jytte Christensen har formuleret den.

Søren Dahl Mortensen er pr. 1. september ansat som projektleder for OLC, og samtidig er Bente Weisbjerg blevet frikøbt til nærmere at analysere, hvordan og i hvilken udstrækning biblioteket kan inddrage og udvikle et sådant OLC-begreb i sit arbejde og i denne forbindelse også kigge på de bibliotekariske jobprofiler i en sådan sammenhæng. Hendes arbejde skal gerne være færdigt til jul og det er hensigten derefter at invitere til en konference, hvor dette nye fænomen diskuteres og vurderes på baggrund af analysen. Med til at finansiere frikøbet og konferencen er bl.a. BF's udviklingspulje.

Fred og fordragelighed i Vollsmose-området

Senere på dagen drager vi ud til Vollsmose for at besøge biblioteket der. Bydelen har ca. 10.000 indbyggere. Heraf 40% af dansk herkomst, mens de øvrige 60% kommer fra snart sagt alle verdenshjørner. Ca. 70 nationer er repræsenteret i Vollsmose. Blandt de mest talrige er beboere af palæstinensisk, tyrkisk eller kurdisk herkomst, og grupper med Iran, Irak, Pakistan og Somalia som oprindelsesland.

Umiddelbart adskiller Vollsmose og den spredte højhusbebyggelse sig ikke synligt fra, hvad så mange andre danske forstadskvarterer byder på. Boligerne er blot bedre og de mellemliggende grønne områder noget større end i de fleste andre bebyggelser af denne type. Denne eftermiddag er her lidt forblæst, og stemningen lidt søvnig. Ikke mange beboere er i farten. Heller ikke i Vollsmosecentret med de mange butikker og service-tilbud. På værtshuset Mosen er der ti gange så mange tomme stole som besatte. I lokalbiblioteket på den anden side af gangstrøget er der til gengæld en livlig trafik mellem reolerne og fuld aktivitet ved arbejdsborde og pc'ere.

Vi har i de senere år oplevet en stigende interesse hos de etniske befolkningsgrupper for at lære dansk, fortæller *Anne Lauridsen*. Hun har arbejdet på biblioteket siden 1989, de sidste par år som leder. »Det betyder, at vi har et stort udlån af lydbøger, bog + bånd, sprogkurser, og let-læringsbøger. Men også mange andre af bibliotekets tilbud er meget populære hos de mange beboere med en etnisk baggrund. Fra de udenlandske aviser til den nyere arabiske popmusik, og selv mange af de ældre lærer på biblioteket at bruge e-mail,« fortæller hun. »Vi fornemmer også, at forældrene opfatter biblioteket som et meget legitimt sted for deres børn at opholde sig i. Ikke mindst for pigerne betyder det, at de her har et mødested, som accepteres af de ofte noget strikse forældre. Men pigerne bruger også stadig mere Internet helt på linje med drengene og de unge mænd.« Bibliotekets betjeningsområde omfatter dog ikke bare den firkant, der indkranse af Vollsmose Allé, Åsumvej, Kertemindevej og Ejbygade, men også af tilgrænsende, store og dyre villaområder. Det sætter også sit præg på Vollsmose Bibliotek og dets lillesøster-filial i Risinge. Her kommer alle befolkningsgrupper. De velbeslåede, de udslåede og alle dem i mellem. »Fra Bumsen til Pelsen,« som Anne Lauridsen udtrykker det, da vi på hendes kontor deler en hvid vand.

Hvad med den bandekriminalitet og de

mange uroligheder i Vollsmose, som selv hovedstadspressen skriver så hyppigt om, spørger jeg. Anne Lauridsen understreger, at det for en bibliotekar, der vil gøre sig positivt gældende et sted som Vollsmose, er nødvendigt at kende sine lus på travet og at have et socialt engagement. Men hun kan ikke huske, at biblioteket har haft indbrud eller været ude for egentlige voldsomheder. »Sådan noget foregår yderst sjældent. Naturligvis kan nogle af de unge af og til være vel højrøstede, og det er da også håndt, at vi har givet en eller anden karantæne. Men på det punkt adskiller vi os næppe fra hvad de fleste folkebiblioteker kommer ud for. Medvirkende til det er jo også, at vi ligger i centret, og selvom vagterne dér ikke er ansat til at kigge efter biblioteket, har deres tilstedeværelse i centret sikkert en forebyggende effekt. Det samme har nærpoltiet, der ligger i den anden ende af centret,« tror Anne Lauridsen.

Hvor længe den nuværende placering i Vollsmosecentret varer, er dog højt usikkert. Der er i kommunen planer om at oprette et selvstændigt kulturhus i et engareal en lille kilometer fra centret, og blandt de institutioner, som tænkes placeret her er biblioteket og det Open Learning Center, som er ved at tage form. Går det som den nedsatte arbejdsgruppe forestiller sig, vil der i kulturhuset også komme café, møderum, værksteder og faciliteter til udstillinger, arrangementer og koncerter. Samt en tyrkisk badstue, hvor de onde ånder kan drives ud, og godtfolk fra nær og fjern kan lade batterierne op. For hensigten med etableringen af et sådant hus er ikke blot at skabe flere kulturelle tilbud for beboerne i området og at forbedre Vollsmoses image og styrke bydelsidentiteten; men også at skabe et hus, som Odenses øvrige beboere gerne slår sig ned i.

Vollsmose er under forvandling, og i den proces har biblioteket en afgørende rolle som oase, smedje og brobygger.

At en af deltagerne i det nu afsluttede kulturbrobyggerprojekt – Jacklin Tawfiq – har fået fast job på biblioteket – er set i det perspektiv derfor et løfterigt signal. Også en anden af kursisterne får fremover Vollsmose som arbejdsplads. *Meho Selman*, som kommer fra Bosnien og er formand for Flygtninge- og Indvandrer-rådet i Odense Kommune, kan ligeledes sætte titlen kulturbrobygger på visitkortet. Han skal fremover fungere som brobygger og assistent i Open Learning Center. Også det åbner nogle døre og indebærer nogle kontaktmuligheder i forhold til kommunens indvandrer- og flygtningemiljø, som vi ellers ville have svært ved at opnå, konkluderer Søren Dahl Mortensen.

TEGNING: CLAUDS SEIDEL



PUBLIKUMSMASKINER

Mandag d. 12. november kl.10–16 afholder Faggruppen for edb og IT en temadag på Danmarks Pædagogiske Bibliotek, Danmarks pædagogiske Universitet, Emdrupvej 101, 2400 København NV – lokale C001.

Program:

Publikumsprint. Ved Michael Körner, Juridisk Laboratorium, og Esben Fjord Nielsen, ÅKB – om print og kopi i samme maskine

Reborn-kort. Ved Hans Ulrich Hansen, Hobro

Om opsætning af Windows 2000-netværk. Ved Flemming Sørensen, Hillerød

Tynde klienter. Ved Claus Jensen, DPB

Datastuer. Ved Gert Poulsen, HBK, om Learning Resource Center, og Jannik Muldvad, Silkeborg, om Multimedieværksted.

Pris: Medlemmer 450 kr. incl. Fortæring. Ikke-medlemmer 550 kr. incl. fortæring. Tilmelding senest den 1.11 på faggruppens hjemmeside – <http://grupper.bf.dk/it> eller til anni.madsen@ofir.dk.

Facetter af musikformidling

Specielt for nye musikformidlere

Tirsdag den 23. oktober i Ringsted, Anlægs-pavillonen (over for Ringsted Bibliotek)

Musik på skrift. Et oplæg om notetypologi, musikfagtermer m.v. ved musikbibliotekar *Erling L. Jensen*.

Hvad skal vi købe? Lidt om materialevalg og hjælpemidler ved musikbibliotekar *Erling L. Jensen*

Ringsteds nye musikbibliotek. Hvordan har vi gjort i Ringsted ved 2 bibliotekarer fra værtsbiblioteket: *Jette Holten* og *Susanne Byberg*.

Musikbibliotek.dk. Projektleder Jens Bang Petersen orienterer om de danske musikbibliotekers vidensressourcer omkring en slagkraftig hjemmeside, der både kan promovere og udvikle musikbiblioteksarbejdet over for den almindelige musikbiblioteksbruger. Endvidere vil musikbibliotek.dk være en toolbox med redskaber rettet mod musikbibliotekarens daglige arbejde.

Musik på nettet. Oplæg ved musikbibliotekar *Ulrik Drejer*, Roskilde.

Pris for medlemmer af MUFA: 200 kr. Andre: 700 kr. Tilmelding og nærmere oplysninger hos *Susanne Byberg* og *Jette Holten*, Ringsted Bibliotek, Tvær-Allé 1-3, 4100 Ringsted, tlf. 5762 7001, e-mail: sbyr-b@ringsted.dk og jet-rb@ringsted.bibnet.dk senest 16. oktober 2001.

Kom og vær med i nyt forum for Knowledge Management!

Ideen bag dette forum er at danne et rum for erfaringsudveksling for bibliotekarer og informationsspecialister, der arbejder med Knowledge Management (Vidensstyring).

Det er tanken, at det kan anvendes til at skabe en større bevidsthed omkring Knowledge Management, samt skabe rammerne for opbygningen af et netværk blandt kollegaer der beskæftiger sig med beslægtede arbejdsområder.

Som udgangspunkt er det intentionen at afholde arrangementer 3–4 gange årligt. De kan bestå af oplæg, virksomhedsbesøg, case-situationer el.lign. Dog er det centralt at der skal være tid til erfaringsudveksling. Arrangementerne skal hjælpe med at opbygge et fællesskab og en fælles forståelse af hvad Knowledge Management rummer.

Der er allerede planlagt to arrange-

menter her i efteråret 2001. De er kort beskrevet nedenfor. Det er gratis for BF's medlemmer at deltage i arrangementerne, men det fordrer dog at man er villig til at deltage aktivt i diskussioner, og til at bidrage til den fortsatte erfaringsudveksling, f.eks. i form af oplæg eller lignende. Knowledge Management forum skal være et aktivt og livligt forum.

Tilmelding til arrangementerne kan ske ved henvendelse til *Susanne Hofman-Klixbüll* i Bibliotekarforbundet (shk@bf.dk) senest d. 1. oktober 2001. Har du nogle spørgsmål er du velkommen til at kontakte en af nedenstående personer:

Pernille Petersen, Carl Bro, pnnp@carlbro.dk
Mette Werther Andersen, mette.andersen@borsen.dk
Camilla Moring, Danmarks Biblioteksskole, cm@db.dk

Program for efteråret 2001

4. oktober 2001

Bibliotekarforbundet, Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg. Kl. 18.00– ca. 20.00.

Program

Ideen bag KM-forum / v. *Camilla Moring*, lektor, Danmarks Biblioteksskole

»Knowledge Management i teori og praksis« / v. *Rikke McKenzie*, cand. scient.bibl. og konsulent i PricewaterhouseCoopers.

Debat og spørgsmål.

27. november 2001

Dagbladet Børsen, Møntergade 19, 1140 København K (Kantinen) kl. 18.00– ca. 20.30

Program:

»Avisen i vidensamfundet« / v. *Online udviklingschef Niels Barfod*

Børsen Online i praksis / v. konsulent *Mette Werther Andersen*

Debat og spørgsmål.

Stillingsopslag indsendes til Bibliotekspressen, Lindevangs Allé 2, 2000 Frederiksberg. Opslaget bringes i standardopsætning med mindre reproklart materiale indleveres. Pris for stillingsopslag: 22 kr. pr. spalte mm excl. moms. Nærmere oplysninger fås hos Ilse Christiansen på tlf. 38 38 06 38 eller på internetadressen: www.bf.dk/bpr.

Frister for stillingsopslag

Bibliotekspressen 17/2001

Udkommer (afl. post) 2. oktober
Sidste indleveringsdag 17. september kl. 12
Tidligste ansøgningsfrist 16. oktober

Bibliotekspressen 18/2001

Udkommer (afl. post) 16. oktober
Sidste indleveringsdag 1. september kl. 12
Tidligste ansøgningsfrist 2. oktober

Bibliotekspressen 19/2001

Udkommer (afl. post) 30. oktober
Sidste indleveringsdag 15. oktober kl. 12
Tidligste ansøgningsfrist 13. november

BF-noter til opslag

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

B Der er tale om en deltidsstilling på under 29,6 timer ugentligt og arbejdsgiveren har ikke oplyst, om der kan 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.

Bibliotekar

Patientbiblioteket på Hvidovre Hospital

Vi søger en udadvendt og engageret bibliotekar med interesse for opsøgende biblioteksarbejde.

Stillingen er på 27 timer om ugen og ønskes besat fra 1. november 2001.

Løn- og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst mellem Københavns Kommune og pågældende organisation.

Yderligere information om stillingen kan fås ved henvendelse til overbibliotekar Charlotte Madsen på tlf. 3366 7429.

Udførligt stillingsopslag på
www.CopenhagenCity.dk

Ansøgningsfrist: 2. oktober 2001

Ansøgning bilagt kopi af relevante papirer sendes til:

Københavns Kommune

Kultur- og Fritidsforvaltningen
Bibliotekerne
Opsøgende afdeling
Ørnevej 55
2400 København NV.
Att: Overbibliotekar Charlotte Madsen
www.CopenhagenCity.dk



Marie Kruses Skole

Gymnasiebibliotekar



Marie Kruses Skole søger en gymnasiebibliotekar pr. 1. januar 2002.

Stillingen er på 840 timer/år, ca. 20 timer ugentligt.

Vi har pr. 1. august 1999 indrettet et nyt bibliotek med tilstødende computer-faciliteter. Biblioteket har udover ud- og indlån af børnebøger, skøn- og faglitteratur, karakter af studiecenter/mediatek.

Til børnebiblioteksafdelingen er tilknyttet 2 skolebibliotekarer. Vi søger en gymnasiebibliotekar, der kan vejlede gymnasieelever og elever i hovedskolens ældste klasser i litteratursøgning, bl.a. i forbindelse med projektarbejde og større skriftlige opgaver.

Bibliotekaren vil indgå i nært samarbejde med skolens lærere, skolebibliotekarerne og Farum kommunebibliotek.

Som andre ansvarsområder kan nævnes registrering og vedligeholdelse af håndbogsbibliotek og gymnasiets klassesæt. Ansættelsen sker ifølge overenskomst.

Skriftlig ansøgning med oplysning om uddannelse samt tidligere og nuværende beskæftigelse sendes *senest tirsdag den 2. oktober 2001* til: Marie Kruses Skole, att.: Hanne Larsen, Stavnsholtvej 29-31, 3520 Farum.

Kuerten bedes mærket: »Bibliotekar«.

Marie Kruses Skole er en privat selvejende gymnasieskole med elever fra børnehaveklasse – 3. g. Skolen består af en hovedskole, der er 2-sporet fra børnehaveklasse – 5. klasse og 3-sporet fra 6. klasse – 9. klasse samt to 10. klasser, i alt ca. 650 elever og et 4-sporet gymnasium med 300 elever samt en fritidsordning med p.t. 200 børn.

BF-note: B

Gram Bibliotek

Leder af børnebiblioteket, 23½ t.

Har du lyst til børnebiblioteksarbejde kombineret med udlånsbetjening af både børn og voksne? Og har du mod på et job, hvor du er med til både at skabe visionerne og deltage i det daglige arbejde i et lille team? Så besøg kommunens hjemmeside på www.gramkommune.dk og se, om stillingen er noget for dig? Du kan også få yderligere oplysninger om jobbet og biblioteket hos biblioteksleder Lars Dürr Thomassen på tlf. 73 82 11 90. Stillingen er ledig til besættelse snarest muligt. Ansøgningsfrist: *Tirsdag den 2. oktober 2001 med morgenposten.*

BF-note: B

Det nordjyske Landsbibliotek

Bibliotekar til vikariat på Hovedbiblioteket i team Geografi, historie & samfund.

Vikariatet er på 27,75 timer om ugen og er ledigt fra 15. oktober 2001 til og med 30. august 2002.

Yderligere oplysninger om arbejdsopgaverne og vikariatet hos teamleder Bente Kristoffersen, tlf. 99 31 43 65.

Besøg NJL's og team Geografi, historie & samfunds hjemmeside og se samtidig det fulde stillingsopslag på www.njl.dk
Ansøgningsfrist tirsdag 2. oktober 2001 kl. 12.00

BF-note: B

Bibliotekar

Aalborg Handelsskole søger bibliotekar på fuld tid. Skolens hovedbibliotek er placeret på afdelingen for videregående uddannelser, Nordjyllands Erhvervsakademi, hvor der er ansat 1 bibliotekar og 1 biblioteksassistent (begge på fuld tid). Herfra varetages centrale funktioner, såsom indkøb, administration af fjernlån, administration af licensaftaler m.m.. Derudover fungerer biblioteket som backup for bibliotekerne på de to HH-afdelinger. Biblioteket forventer at overgå til Mikromarc i løbet af efteråret.

Baggrund: Du har erfaring og interesse i at arbejde som bibliotekar med bl.a. vejledning i informationsøgning. Da det er et ungt uddannelsesmiljø, lægges der meget vægt på godt humør og udadvendthed.

Arbejdsopgaver: Vi søger en medarbejder, som har lyst til at arbejde i et dynamisk uddannelsesmiljø med mange forskellige arbejdsopgaver og som er i stand til selvstændigt at varetage biblioteksbetjeningen af skolens to HH-afdelinger (Saxogade og Turøgade).

Lønforhold: Løn- og ansættelsesforhold i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og AC.

Ansættelse: 1. november 2001 eller snarest derefter.

Information: Evt. spørgsmål kan rettes til bibliotekar Bente Thorup Andersen telefon 9936 4680.

Ansegning: Send din ansegning senest den 15. oktober 2001 til:

Aalborg Handelsskole
att.: uddannelseschef John Ejdrup
Porthusgade 1
Postboks 364
9000 Aalborg

**AALBORG
HANDELSSKOLE**
Porthusgade 1 - 9100 Aalborg - www.ah.dk



Bibliotekar til Hovedbiblioteket, område Børn og Unge

En bibliotekarstilling på fuld tid i Hovedbiblioteket, Børn og Unge er ledig til besættelse fra 1.10.2001 eller snarest derefter.

Vi søger en person med erfaring i og interesse for børnebiblioteksarbejde og som har styr på såvel nye som gamle medietyper i børnebiblioteket.

Primære arbejdsområder vil være biblioteksorientering, herunder brugeroplæring og undervisning i Internet. Derudover vil opgaverne være publikums- og institutionsbetjening, forberedelse og afvikling af arrangementer samt deltagelse i det nationale IT-projekt for børn, Dotbot.

De personlige kvalifikationskrav vi efterlyser, er:

- høj grad af selvstændighed og personligt initiativ – gode ideer ingen hindring
- evne til navigation i kaos
- velstruktureret og med evne til at følge arbejdsopgaverne helt til dørs
- gode samarbejdsevner kombineret med en både rå og raffineret sans for humor

Børn og Unge er et udviklingsorienteret og udadvendt område som løbende reviderer og omprioriterer arbejdsområder og indsatser under indflydelse af den verden der omgiver os. Du må regne med 2 ugentlige aftenvagter til kl. 19, samt hver 4. lørdag. I vinterperioden 1.10–31.3. må der regnes med søndagsvagter hver 4. søndag

Bibliotekar, vikar på Odense Centralbibliotek, Vollsmose bibliotek

Vollsmose bibliotek er i forbindelse med en kvarterløftplan i gang med en større forandringsproces.

Så det er nu, du har chancen for at prøve udfordringer i et spændende multikulturelt område i Odense.

- har du lyst til at arbejde i et team, hvor du får lov til at stå på egne ben
- er du idérig og robust
- har du humør
- har du lyst til at møde andre kulturer
- og vil du være med til at arbejde for et bedre Vollsmose, så søg!

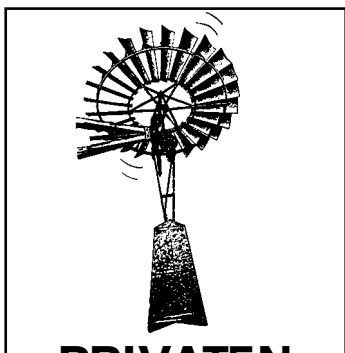
Stillingen er på 37 timer fra 1.10.2001 eller snarest derefter og til 31.5.2002.

Du skal regne med 2 aftenvagter og hver 4. lørdag samt vagter i lillesøster filialen Rising.

Henvendelse til børnebibliotekar Mogens Wind Jensen eller afdelingsleder Anne Lauridsen, tlf. 66 14 88 14, lokal 4345. Løn- og ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst.

For begge ansegninger gælder, at:

Ansøgningsfristen er 2. oktober 2001 og ansegninger, vedlagt relevante papirer sendes til Odense Centralbibliotek, Sekretariatet, Østre Stationsvej 15, 5000 Odense C.



PRIVATEN

Redigeret af Karin Madsen

Besøg hos kolleger og bibliotek i Lund

■ Privatgruppens bestyrelse var i maj måned på en studietur til Lund. Formålet med besøget var bl.a. at etablere kontakt til TLS-afdelingen i Sydsverige. Tekniska Litteratursällskapet, er ikke en fagforening men Sveriges største faglige sammenslutning af bibliotekarer og andre informationsspecialister. Vi fik på mødet med bestyrelsen af TLS Syd aftalt at mødes igen med henblik på at få lavet et brag af et arrangement i Øresundsregionen. Vi forestiller os, at også Statsgruppens bestyrelse og Dansk Forening for Information og Dokumentation vil være med på ideen. På turen til Lund fik vi desuden lejlighed til at se det meget spændende bibliotek hos verdens tredjestørste medicinalvirksomhed Astra-Zeneca, som har en afdeling i Lund med ca. 1.000 ansatte. Biblioteket, Information Science, Library & Archives, har 11 ansatte i Lund og er del af en større global afdeling. Vi havde ikke tænkt på at tage kamera med, hvilket var ærgerligt for her var masser af fotogene finesser, lige fra læsehjørner med komfortable lænestole, en smart vifteformet opstilling af reoler, et firkloverformet bibliotekarbord til et område hvor der holdes mindre kurser i f.eks. anvendelse af elektroniske tidsskrifter. Biblioteket kører meget kundeorienteret bl.a. ved at udvikle partnerskaber med brugerne, ved at lave brugerundersøgelser og benchmarke sine ydelser. Biblioteket har stadig en del traditionelle ydelser, som f.eks. dokumentlevering, men mener at det i fremtiden i højere grad handler om at stille værktøjer til rådighed for forskerne samt at uddanne dem i informationssøgning. □

Mange vil lære om videnstyring

■ Torsdagsuniversitet, som er det nyeste initiativ fra Privatgruppens bestyrelse, tegner sig til at blive en succes uden lige. Vi havde håbet på at vi kunne trække en 30-40 personer til arrangementet, som har fokus på videnstyring (knowledge management), men langt over 100 har meldt sig. Det er desværre så mange at vi har været nødt til at sige nej til nogle af de tilmeldte, da der simpelthen ikke er plads til alle i Biblioteksskolens auditorium. Vi vil derfor nu i færd med at planlægge at dublere Torsdagsuniversitet i Århus. Vi er glade for den store tilslut-

ning, der bekræfter os i, at der er brug for kurser med sammenhæng, kurser på fagligt højt plan og endeligt kurser der ligger udenfor almindelig arbejdstid – hele 3 ting på en gang, som vi nu får realiseret.

Torsdagsuniversitet starter den 20. september. Som et supplement til Torsdagsuniversitet har Camilla Moring, en af underviserne bag Torsdagsuniversitet, Mette Werther Andersen fra Dagbladet Børsen samt Pernille Petersen fra Privatgruppens bestyrelse taget initiativ til etableringen af et *Knowledge Management Forum*. Det er

tænkt som et sted, hvor man en 3-4 gange om året mødes for at diskutere erfaringer med knowledge management. Initiativet er især tænkt som værende relevant for stats- og privatansatte bibliotekarer, men er åbent for alle BF-medlemmer. Det koster ikke noget for medlemmer af BF at deltage, men initiativtagerne forestiller sig at betingelsen for at være med, er at man også selv er villig til at bidrage. Det første møde i Knowledge Management Forum bliver d. 4. oktober 2001. Se i øvrigt annoncen på side 469 i dette nummer af *Bibliotekspressen*. □

Forbud mod fortroligheds-klausuler vedtaget

■ Lovforslaget om forbud mod de såkaldte »fortroligheds-klausuler« er nu vedtaget og trådte i kraft den 1. juli 2001. (Forslaget var omtalt i sidste udgave af *Privaten*, BPR nr. 10/2001). Det fremgår nu klart af ligestillingsloven § 2a at en lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Forbud mod at »snakke løn« med kolleger og andre er således ikke længere lovligt. Der er ingen begrænsninger i retten til at videregive disse oplysninger, og lovændringen omfatter også allerede indgåede ansættelsesforhold. Indeholder din ansættelseskontrakt en passus om, at dine lønforhold er fortrolige, vil denne bestemmelse derfor ikke længere være gyldig. □

Kønsopdelte lønstatistikker

■ Lovforslaget om udarbejdelse af kønsopdelte lønstatistikker (omtalt i *Privaten*, BPR nr. 10/2001) er vedtaget i Folketinget den 1. juni – men træder først i kraft den 1. juni 2002. Denne ændring af ligestillingsloven indebærer, at virksomheder med mindst 10 ansatte skal udarbejde kønsopdelte lønstatistikker, hvis der anmodes herom af enten en medarbejder, en lønmodtagerrepræsentant, et fagforbund

eller Ligestillingsnævnet.

Lønstatistikken skal være anonym, og må ikke vise lønoplysninger for grupper på mindre end 5 personer.

Formålet med ændringen er at skaffe et grundlag at vurdere kønsbestemte lønforskelle på, således at den enkelte medarbejder eller dennes organisation kan vurdere, om der er grundlag for at rejse en ligestillingsag. □

Flere deltidsansatte omfattet af funktionærloven

■ Med virkning fra den 9. juni 2001 er funktionærloven ændret, således at ansættelser på mere end 8 timer om ugen nu er omfattet af funktionærloven – som hidtil forudsat at der er tale om »funktionærarbejde«. Den hidtidige grænse var 15 timer pr. uge. Helt konkret indebærer ændringen, at ansatte med mellem 8 og 15 timers ansættelse nu har fået ret til løn under sygdom, opsigelsesvarsler – samt funktionærlovens øvrige rettigheder. □

Dom om aktieløn

■ Der har i længere tid været uklarhed om medarbejderes ret til at udnytte aktieoptioner, hvis de fratrådte inden det tidspunkt, hvor aktieoptionerne kunne indløses. Den 6. juni 2001 har Sø- og Handelsretten imidlertid givet en tidligere medarbejder ved Novo Nordisk med-

hold i, at han havde ret til en forholdsmæssig del af de tildelte optioner, da han fratrådte.

Retten slår fast, at aktieløn er omfattet af funktionærlovens § 17 a, der lyder: »Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.« Novo Nordisk har anket dommen til Højesteret, så indtil denne har talt er den endelige retstilstand fortsat uafklaret. □

Ny pjecce om privat ansættelse

■ Bibliotekarforbundet har netop udarbejdet pjecen »Privat ansættelse – om løn og ansættelsesvilkår i den private sektor.« Pjecen udsendes til forbundets privat ansatte medlemmer, men andre interesserede kan rekvirere pjecen ved henvendelse til forbundet. □

Hvis chefen læser din e-mail

Af Pia Møller

I løbet af et halvt år er fire HK'ere i Århus-området blevet fyret, efter at arbejdsgiveren har læst deres e-mail. HK vil nu tage initiativ til et udspil fra fagbevægelsen om regler om elektronisk post på arbejdspladserne. Samtidig har også ministeren kig på området.

■ På de fleste arbejdspladser sidestilles medarbejdernes brug af e-mail i dagligdagen med brugen af telefonen. Det betyder, at de i begrænset omfang kan bruge e-mailen til privat brug. Men det kan være farligt at opfatte den elektroniske post som en slags telefon, viser en stribe fyringssager fra Århus.

Fire HK-medlemmer på fire forskellige arbejdspladser er indenfor et halvt år blevet fyret, efter at ledelsen har kigget deres e-mails igennem. I et tilfælde var der tale om en medarbejder, der skrev til sin mand om sin lønforhandling med ledelsen og i et andet tilfælde kom en medarbejder i en e-mail med negative bemærkninger om chefen til en kollega. – Flere af disse personer er kommet ud i problemer, fordi de har opfattet e-mailen som en telefon. De har oplevet det som et alternativ til en samtale. Men hvor samtalen kun eksisterer i øjeblikket, så står teksten i e-mailen sort på hvidt – og ofte lang tid efter. Det kan give problemer, hvis man har en arbejdsgiver, der uretmæssigt og uden at advare kigger ens post igennem, siger formanden for HK Service & Industri i Århus, *Andy Dalum*.

Brug det forsigtigt

Elektronisk post er ligesom papirbreve beskyttet af loven om brevhemmelighed. Det betyder, at arbejdsgiveren kun har lov til at gå ind og læse i medarbejderens personlige postkasse i helt bestemte situationer og hvis han i forvejen har advaret medarbejderne om det. Dette bliver dog ikke altid overholdt. I de tre af fyringssagerne fra Århus er det lykkedes HK at få tildelt de fyrede en erstatning fra arbejdsgiveren. I den fjerde sag har HK meldt arbejdsgiveren til politiet for overtrædelse af loven om brevhemmelighed.

Selv om e-mail principielt er beskyttet af

brevhemmeligheden, har Andy Dalum alligevel for nylig opfordret sine medlemmer til at tænke over, hvad de skriver i de elektroniske breve.

– Jeg vil stadig opfordre til forsigtig brug af e-mail til private formål. Det er ikke sikkert, at vi kan vinde alle de her sager, siger han.

Bibliotekarforbundet havde i 1999 en sag, hvor en medarbejder uberettiget blev bortvist på grund af en række e-mails, som arbejdsgiveren mente var et brud på tavshedspligten. Men siden har der ikke været sager, hvor den elektroniske post har været problemet.

– Men man skal generelt tænke sig om, når man skriver e-mails, især når det drejer sig om kritik af ledelsen. I sin yderste konsekvens kan det nærmere sig illoyalitet, som kan få konsekvenser for ansættelsen. Og så skal man altid gøre sig klart, hvordan reglerne for privat brug af e-mail er på arbejdspladsen, siger jurist og konsulent i BF, *Lone Rosendal*.

Ingen regler i BFs sekretariat

HK har på baggrund af sagerne fra Århus besluttet at kontakte andre fagforbund for at lave et fælles udspil til arbejdsgiverne om regler for brug af e-mail

på arbejdspladserne. Det mener sekretariatschef i BF, *Johnny Roj-Larsen* er en rigtig god ide, og han vil tage positivt mod en henvendelse.

– Det er oplagt at få nogle regler. De kan enten komme ind i overenskomsten, skrives ned i en særlig aftale eller være en del af ansættelseskontrakten. Det er vigtigt, fordi der tydeligvis kan opstå konflikter, som kan føre til, at en medarbejder bliver fyret, siger han.

Han har dog ikke selv indført regler for de ansatte i BF's sekretariat om, hvordan de må bruge e-mailen og hvad ledelsen har ret til af overvågning.

– For mig er der et moralsk kodeks, der siger, at man bare ikke går ind og tjekker de ansattes mail, ligesom man heller ikke lytter til deres telefonsamtaler. IT- og forskningsminister *Birte Weiss* er også efter de seneste sager blevet opmærksom på de gråzoner, der er i lovgivningen omkring arbejdsgivernes ret til at læse medarbejdernes e-mails. Hidtil har hun ment, at det er op til arbejdsmarkedets parter at formulere nogle regler. Den opfordring har hun netop gentaget. Men samtidig har hun bebudet, at hvis det ikke sker, vil hun selv sætte en kulegravning af området i gang.



TEGNING: JØRN VILLUMSEN

Regler eller sund fornuft

Nogle biblioteker har lokalt lavet regler for brug af og overvågning af e-mails. Andre satser på den sunde fornuft hos medarbejdere og ledelse.

■ Få lavet nogle regler på den enkelte arbejdsplads, så der ikke opstår misforståelser og konflikter. Sådan har opfordringen lydt gennem de seneste år fra både fagforbundene og Dansk Arbejdsgiverforening, når debatten om overvågning af e-mail på arbejdspladserne er blusset op. I 1999 opfordrede BF, på baggrund af en konkret sag, sine tillidsfolk til at tage

Regler om e-post

Elektronisk post er beskyttet af samme lovgivning som papir-post, nemlig reglerne om brevhemmelighed. Desuden er e-mail omfattet af persondataloven, oplyser Datatilsynet.

Som hovedregel må arbejdsgiveren ikke læse medarbejdernes post. Datatilsynet har dog udtalt, at i visse tilfælde kan det være i orden, at arbejdsgiveren tjekker en medarbejders e-mail. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Der skal være en berettiget interesse fra arbejdsgiverens side, det kan f.eks. være drift, sikkerhed eller genetablering.
- Medarbejderen skal på forhånd klart og tydeligt gøres opmærksom på, at posten vil blive gennemgået.
- Post, der er markeret som privat, må aldrig læses af arbejdsgiveren.

sagen op på de enkelte arbejdspladser og få lavet nogle retningslinier.

Det er da også sket nogle steder, men slet ikke alle, viser en rundringning, som *Bibliotekspressen* har foretaget. Det har ikke noget med arbejdspladsens størrelse at gøre, om man har lavet lokale retningslinier. Der er både små og store biblioteker, der ikke har nogen regler.

Tillid i stedet for regler

Københavns Kommunes Biblioteker har valgt at stole på den sunde fornuft hos medarbejdere og ledelse, fortæller viceoverbibliotekar *Nanna Drejer*.

– Jeg betragter e-mail som et personalegode, og det er min overbevisning, at medarbejderne sagtens kan finde ud af at bruge det på samme niveau som telefonen, siger hun.

Rolf Hapel, der er stadsbibliotekar på Århus Kommunes Biblioteker, er af samme overbevisning.

– Hvis det står til mig, skal vi ikke have nogle regler. Jeg har tillid til, at medarbejderne bruger e-mail på en fornuftig måde, og jeg anser det som en selvfølge, at ledelsen ikke går ind og kontrollerer deres post.

En del af folkebibliotekerne bruger de enkelte kommuners regler om elektronisk post. De er dog ikke altid særlig præcise i angivelsen af, hvad medarbejderne må bruge deres e-mail til, og i hvilke situationer arbejdsgiveren må læse posten.

Men der er også kommunebiblioteker, der har lavet egne regler. Kolding Bibliotek er i øjeblikket ved at lægge sidste hånd på et sæt lokale regler om e-mail. Det meste handler om sikkerhed og behandling af den elektroniske post. Men det fremgår også, at al post – også i de personlige postkasser – betragtes som post til biblioteket.

Al post er til biblioteket

Den generelle tendens på bibliotekerne er som i Kolding. Medarbejderne har lov til at bruge den elektroniske post privat på linie med telefonen. Men al den post, der kommer ind i huset, er post til arbejdspladsen. På flere biblioteker, bl.a. Det Kgl. Bibliotek, opfordres medarbejderne til at oprette en gratis e-mail adresse på nettet, f.eks. en hotmail, hvis de ønsker, at brevhemmeligheden bliver respekteret.

Det samme gælder på Bogenense Bibliotek, hvor alle medarbejdere har adgang til hinandens postkasser under f.eks. ferie og sygdom.

– Jeg kan ikke se, hvorfor man skal bruge arbejdsgiverens e-mail til private formål. Vi bruger jo heller ikke kuverter og brevpapir til private breve. Og hvis man opretter en gratis mail-adresse på nettet, er man jo fuldstændig sikret mod arbejdsgiverens nyfigne blikke, siger ledende bibliotekar i Bogenense, *Anne-Mette Sulsbrück*.

Brevhemmelighed kan ikke omgås

Det duer bare ikke, siger kontorchef *Ole Hvilsom Larsen* fra Datatilsynet. Man kan ikke komme uden om brevhemmeligheden ved at lave lokale regler om, at den ikke gælder i visse situationer.

– Hvis en medarbejder skriver et privat brev på bibliotekets e-mail og det er markeret som personligt, vil dette brev stadig være omfattet af brevhemmeligheden. Lokale regler kan ikke tilsidesætte straffeloven, siger han.

I stedet kan biblioteket sige, at det er forbudt at bruge e-mailen privat. Hvis medarbejderen så gør det alligevel, har hun tilsidesat en tjenstlig ordre, fastslår *Ole Hvilsom Larsen*.

/PiM

Person-nyt

STATSBIBLIOTEKET

Ågot Berger, tidligere indvandrerkonsulent i Århus Kommunes Biblioteker er pr. 1. august ansat som faglig konsulent ved Indvandrerbiblioteket/Statsbiblioteket.

BRF KREDIT

Dinah West Kirknæs, Danmarks Biblioteksskole, København 1996, er pr. 17. september ansat som firmabibliotekar hos BRF Kredit. Dinah West Kirknæs har tidligere været ansat hos Scandoc it og eHuset.

RIBE FOLKEBIBLIOTEK

Karin Grøndahl, Biblioteksskolen, Aalborg 2001, er blevet ansat som fuldtidsbibliotekar på Ribe Folkebibliotek.

SLAGELSE CENTRALBIBLIOTEK

Trine Vandsted Nielsen er pr. 1. juli 2001 ansat som bibliotekar på læsesalen på Slagelse Centralbibliotek.

Fra bibliotekschef til plejhjemsbestyrer

At bibliotekslederes veje af og til kan være højst overraskende er der denne sommer kommet et eklatant eksempel på i Frederikshavn Kommune. Her har der været meget store problemer i Ældreplejen og på Frederikshavn Plejehjem, og det har bl.a. ført til en fyring af lederne her samt af kommunens socialdirektør. Efterfølgende er kommunens bibliotekschef, *Thorkild Holm-Pedersen* blevet anmodet om midlertidigt at påtage sig stillingen som leder af Frederikshavn Plejehjem. Hvilket han har indvilget i. Samtidig er den hidtidige vicebibliotekschef *Kirsten Møller* blevet konstitueret som leder af biblioteket.

Faggrupperne

Faggruppen for edb og IT

Generalforsamling

Faggruppen holder generalforsamling mandag d.12.november kl.16.15 (i umiddelbar forlængelse af temadagen om publikumsmaskiner) på Danmarks Pædagogiske Bibliotek, Emdrupvej 101, 2400 København N, lokale C001 (indgang ved kantine).

Følg med på vores hjemmeside (grupper.bf.dk/it) og læs dagsorden, beretning m.m. □

Vibeke Grønfeldt og vores egen lille verden

Af Herman Hermansen

■ Efter for første gang at have læst en roman af Vibeke Grønfeldt fra ende til anden rekvirerede jeg via Biblioteksvagten lektøruddataelsen. Romanen, det drejer sig om, er Grønfeldts hidtil sidste »Om mig.« Lektøren Elsebeth Kristensen indleder med at fastslå, at den til dels foregår i vores egen lille biblioteksverden, hvilket er ubestrideligt, men i øvrigt synes jeg, hendes udtalelse er noget tyndbenet. Hun skriver nøjagtig, som man kan læse på forlagets bagsidetekst, at bibliotekschefen Karl drikker lidt for meget. Dette, mener jeg, er en sandhed med ikke så få modifikationer. Han suger spiritus til sig som en udtørret svamp, og er stort set aldrig ædru, hverken på biblioteket eller i den hjemlige villa, og hvorfor afslutter EK ikke sin udtalelse med en subjektiv vurdering af romanen i stedet for at komme med en i denne forbindelse komplet overflødig information om, at forfatteren har modtaget mange priser for sit årelange forfatterskab.

Hvad er det så for en biblioteksverden læseren indføres i, og hvorfor har Grønfeldt netop valgt denne, som ramme om væsentlige afsnit af sin tidskritiske nutidsroman? Det sidste har hun forsøgt at give en forklaring på i et interview med Synne Rifbjerg i Weekendavisen den 1.-7. juni 2001. Hendes oprindelige intention var, at romanens hovedperson Lili og hendes mand skulle have været indehaver af en cykelhandel eller en lille købmandsbutik, men det stemte ikke overens med, at Lili, da hendes hidtidige livsværdier i romanens slutning krakelerede, fandt i læssevis af kasserede biblioteksbøger på en losseplads. Lili havde mistet illusionen, og noget lignende gør sig gældende omkring opfattelsen af det beskrevne bibliotek. Som Vibeke Grønfeldt formulerer det i interviewet: »Der er efterhånden så meget andet, der larmer mellem hylterne på vores biblioteker, der skulle være et sted til fordybelse. Forfatterarrangementer og andre *begivenheder* tager plads for det, der klinger højt og hult, lokker.«

Romanen er en udpræget 1. personfortælling med Lili som det umiskendelige centrum. Selv om det ikke direkte anføres, må hun være bibliotekar på det stedlige provinsbibliotek. At hun har ansvaret for arrangementerne peger i

den retning, og at assistenten Nina Eriksen er misundelig på hende, peger samme vej.

På de få lederkurser jeg under mit aktive bibliotekarliv deltog i, erindrer jeg, at lederne for skams skyld indledningsvis blev typedifferentieret, men den altafgørende bevågenhed bevægede sig sædvanligvis hurtigt hen imod den bulldozeragtige entreprenørtype, fremtidens automatiserede fyrtårn. Lili tilhører denne kategori. Hendes alkoholiserede mand er bibliotekets formelle leder, men rundt om i byens kroge hviskes der, om det er ham eller hende.



Fra Neel Dich Abrahamsens omslag til Vibeke Grønfeldts roman »Om mig.«

På biblioteket er hun den første, der kommer om morgenen, og den sidste, der forlader det om aftenen. Kontrolmæssigt giver dette jo visse fordele. Entreprenøren i hende markerer sig tydeligt i disse replikker: »Det (biblioteket) kunne sagtens være større. Hvad det ikke er, kan det blive. Vi har udlån til nabokommunerne. Større end vores indlån. Vi er på *bedste besøg*-listen hver måned, og vi kommer højere i år end sidste år. Der kan gøres meget endnu. Når vi får bedre plads. Jeg arbejder på et arrangement, som kan sendes i fjernsynet. Vi skal have tilhørere og omtale. Det er kommunen tjent med.«

Der må heller ikke gro mos på bibliotekets interiør: »De alt for tunge gardiner for de små bagvinduer skal væk. Karmene skal males. Det må jeg gøre i aften. Stille bøger med gode forsider frem på udstillingshylderne. Ændre farve på computerskærmene.«

De tanker hun gør sig omkring brugerbe-

tjening bærer også umiskendeligt præg af managementtænkning: »Vilje og stil. Frem for alt stilen. Rejs dig, for fanden. Gem dig ikke. Kom frem, smil, hils. Men uden at åbne dig. Spørg om den ene og den anden synes om den og den bog. Ikke alle og enhver, selvfølgelig. Visse skal have følelsen af at få særbehandling. Og den skal være elskværdig, opmærksom. Anbefal noget ordentligt. Læserne skal ikke sættes på ild- eller idiotprøve. Udstil ikke din mening. Lyt. Og bryd ikke stilen.«

Lili er i høj grad præget af sit barndomsmiljø. Hendes ugifte mor var ejer af et charcuteri, som det havde kostet hende hårdt slid og streng selvdisciplin at oparbejde. Hygiejnen i charcuteriet og promoveringen af de forskellige pålægsvare var helt i top. Kampen for at hæve sig op fra skidtet havde virkelig kostet, men Lili vil et skridt videre, og der mente hun, at bøgerne og biblioteket måtte være vejen. Når hendes mor gik på biblioteket, havde hun altid det pæne ur og fingerring på. Men her gør Lili i nogen grad regning uden vært. Akilleshælen er – som den jo egentlig altid har været – bibliotekets læsesal. Her kan hygiejnen ikke helt holdes i hævd, og skidtet kan ikke helt holdes ude. Hvem husker ikke en læsesalsfigur som glaspisseren fra Højholts antidanelsesroman 6512. I Lilis tilfælde møder hun her, fordi hun er ansat i sin hjemby, gamle skolekammerater og flotte fyre, hun i sin ungdom har danset med, som alkoholiserede og forhultede bumser. Det er kun, når brændevinsrusen er på sit højeste, at Ole, den tidligere så beundrede gymnast, har kræfter til at søge pornografi på nettet.

Mere stuerent er der omkring bibliotekets arrangementer, der helt og holdent er Lilis område. Selv udtrykker hun det på denne måde: »Sikkerheden, når jeg går i de højloftede rum med luft omkring mig, giver kraft og overskud til at overskride den sædvanlige standard for den slags sammenkomster. Der er kaffe og isvand, krus og kiks, små lækre skåle med det ene og det andet, konfekt og vin, blomster lys og lamper. Overskridelser, overflod giver sikkerhed.«

Også arrangementernes indhold har overskredet den sædvanlige standard. Ude er: »Digtere der messer småtekster, som præster udsynger formaninger fra den hellige bog. Højtidelighed vil vi ikke have mere af. Den tid er forbi. Folk griner.«

Da hendes mand Karl sædvanligvis er indisponibel, er det også Lili, der varetager kommunikationen til kulturudvalget. Selv om det er fiktivt, vil mange af os i beskrivelsen af det, kunne genkende et og andet. Når Lili ser udvalget nærme sig for at inspicere biblioteket og hendes alkoholiserede mand, tænker hun: »De tramper frem over pladsen, styrer i samme retning mod indgangen og er ved at falde over hinanden som svin på vej mod et fuldt trug. Så længe sådanne grødhoveder breder sig alle vegne, lader ingen begavede mennesker sig vælge ind i noget.« Udadtil siger hun smilende til formanden: »Tillykke med din søns eksamen, Finn. Det var flot.« Og til Jens: »Er din kone ikke med. Det plejer da at være hyggeligt.« »Biblioteket er vigtigt for byen,« siger formanden, der aldrig låner en bog, og han fortsætter med at nævne budgetudvidelserne og kommunens øgede udgifter i det hele taget. Syge og senile, tvangsfjernede børn, smuldrede kloakledninger.

Som tidligere anført ender det med at gå galt for Lili. Hendes mand Karl bliver fyret, og hun kan heller ikke føre sine ambitioner ud i livet sammen med *den nye mand*, Karls afløser. Tværtimod ser han en truende konkurrent i hende, men inden han også får hende fyret, lurer hun lunt og siger selv op. Nu anskuer hun, i morgenens islys, biblioteket mere nøgternt: »Jeg står i et kommunebibliotek uden reelle udvidelsesmuligheder, uden fremtid. Stigende udgifter og faldende bevillinger vil forhindre almindelig vedligeholdelse af bygninger og inventar, begrænse bogbudgettet og fjerne arrangementerne.«

Det ender med, at hun søger og får et job som strandfoged i kommunen, hvor hun har været bibliotekar. Hellere statusløs end lavstatus, som hun udtrykker det. Som ung var hun glad for bøger. Nu vender hun tilbage til sin ungdoms svaghed. Heldet følger hende på kommunens losseplads, der er nabo til stranden, hvor bibliotekets kasserede bøger havner: »Der er tippet et nyt læs bøger af efter regnen. Et bjerg af tørre, rene bøger, som ikke ser ud til at have været åbnet før.« Hun fordyber sig i bøger om livsforløbet begyndende med døden og sluttende med spædbarnsstadiet.

Da hun taler med kulturudvalgsformanden under hvis regi strandene også henhører, bliver de enige om: »at strandene er vigtigere end biblioteket. Deres tid og sted tåler ingen sammenligning. Bibliotekerne er en parentes i menneskehedens historie, menneskeheden er en parentes i jordens historie. Men strandene, hvor landet og havet mødes, er i enhver forstand et stort kapitel. Et meget stort kapitel.«

□

Herman Hermansen er tidl. stadsbibliotekar ved Køgebibliotekerne.

Nyt bibliotek i gammel værkstedsbygning i Nykøbing på Mors

Af Jens Lauridsen

■ Morsø Kommune er identisk med øen Mors, den største i Limfjorden. Vildsundbroen fra 1938 og Sallingsundbroen fra 1978 har bundet Mors sammen med henholdsvis Thy og Salling. Mors er imidlertid stadig den dag i dag et veldefineret samfund med sin egen rytme og identitet. En halv time til Thisted og en halv time til Skive. En time til Viborg og en time til Holstebro. Hvis man da absolut vil forlade Mors; de historiske spor efter Sandemose og Janteloven, den nutidige Knud Sørensen med de fine landskabs- og menneskeskildringer, Preben Wølck, Kirsten Klein og Erik Heide m.fl. Chefbibliotekaren på Mors, *Inger Hansen*, har arbejdet på biblioteket siden 1974. Hun er ikke født på øen men det ses tydeligt at hun passer godt hér, har forstået stedets tone og egenart og fået accept og anerkendelse for sit og kollegernes beskedne, men stædige og dygtige arbejde for et stadigt bedre bibliotekstilbud til borgerne.

Lokal identitet

Et højdepunkt i det lange seje træk der skaber udvikling på Mors var indvielsen af det nye hovedbibliotek i Nykøbing i marts måned.

Biblioteket er indrettet i en tidligere værkstedsbygning fra jernstøberiet der indtil 1994 stadig havde sin støjende og forurenende virksomhed inde midt i byen. Langt de fleste af jernstøberiets bygninger er revet ned. Biblioteket i den gamle værkstedsbygning er dermed blevet et monument over en svunden tid. Et monument som morsingboerne, der stort set alle har haft en eller anden relation til det hæderkronede støberi, i fuldt mål har taget til sig.

Form kontra indhold

Det imponerende vinkelhus i 3 etager ligger i umiddelbar forlængelse af hovedgaden i Nykøbing. Hovedindgangspartiet er placeret på hjørnet længst væk fra hovedgaden, men begrundelsen er, at indgangen er med til at understrege be-

tydningen af et kommende anlæg hér: Støberitorvet. Samtidig kommer man centralt ind på biblioteket i forhold til de to fløje. Der skal opsættes to skilte på hver side af hjørnet, men på trods af det må man konstatere at bygningen er fuldstændig anonym. Et stort og flot gammelt hus med tyngde, værdighed og pilastre. Hovedintentionen har været at respektere den oprindelige arkitektur og funktion: »Vi valgte at lade den gamle bygning være styrende og bestemmende for alle renoveringens faser. Biblioteket tilpasses den gamle bygning og ikke omvendt, hvor man ændrer bygningen til et bibliotek« fortæller *Klaus Peter Bak* fra Arkitektgruppen Limfjorden Aps i en introduktionspjece. Resultatet er at man hverken kan se at det nu er et bibliotek eller at der engang har været tale om en værkstedsbygning i det nu særdeles nydeligt restaurerede hus. Udtrykket er alt for pænt og anonymt, i virkeligheden både i forhold til den tidligere og den nuværende funktion.

Indretning

Det kan ofte være vanskeligt at indrette et bibliotek i en eksisterende bygning. Specielt naturligvis når bygningen i så høj grad som muligt skal stå intakt og oprindelig. Det har også været tilfældet i Nykøbing. Udlånet er i to vinkelrum placeret på to niveauer. Det har gjort det til en svær opgave at placere ekspedition og bibliotekarborde i forhold til trappe og elevator samt med henblik på synlighed og oversigt. Det er heller ikke nemt at stille reoler op i rum stort set uden vægplads på grund af talrige tætsiddende vinduesfag og mange bærende jerndragere inde i rummet.

Det er imidlertid i vid udstrækning lykkedes i dette tilfælde. Enkle opstillinger, gode akser og dermed en fin overskuelighed præger generelt indretningen. Børnebiblioteket og ikke mindst børnebibliotekarbordet forekommer dog noget gemt af vejen nede bag ved i stueplan, men det skyldes blandt andet at skiltningen er meget neddæmpet. »Heller for lidt skiltning end for meget – så



Billedet øverst t.h.: Et flot hus, men der signaleres hverken forhenværende værkstedsbygning eller bibliotek.

Øverst t.v.: Indgangen her fra bagsiden får større betydning, når området bebygges. Skorstenen er uden funktion.

Nederst t.h. Udstilling og musik først for. I baggrunden børnebiblioteket.

FOTO: LARS HOLM, BAGHUSET



Fakta/Morsø Folkebibliotek

Indbyggere i kommunen: 22.208
 Bibl.udgift pr. indbygger (budget 2001): 346 kr.
 Mat.udgift pr. indbygger: 62 kr.
 Mødelokaler: 1 lille, 2 større og 1 støberisal
 Publikums-pc-ere: 10 til bib.system – 8 til internet
 Filialbiblioteker: 4
 Åbningstimer pr. uge på HB: 40
 Publikumsareal excl. mødelokaler: 1600 m²
 Personale: 16
 Arkitekt: Arkitektgruppen i Limfjorden/Klavs Peter Bak
 Byggesum excl. inventar: Ca. 19 mill. kr.
 Inventar: 2,5 mill. kr.
 EDB-system: Bibdia
 Indretning: BCI
 Læsepladser: 24 i voksenafd. – 16 i børneafd.
 WEB: www.bibliotekmorsoe.dk

må folk spørge» er devisen. Mit synspunkt er at den vanskelige bygningsmæssige struktur opfordrer til en enkel men markant og præcis direkte skiltning af hovedfunktionerne. Samtidig kunne en større grad af visualisering af de forskellige områder ønskes.

Det klassiske præg: mange reoler, mange bøger, et begrænset antal siddepladser er imidlertid udtryk for en bevidst holdning: sådan skal et bibliotek se ud. Det velgørende er at denne holdning er udtrykt på bedste vis i indretningen. I en fin symbiose med den stemning som det gamle hus incl. de funktionelle mangler bidrager med, er der skabt en atmosfære og et miljø som gør at her har man lyst til at komme.

Den overdækkede træbro der bandt værkstedsbygningen til fabrikken er et af bidragene til denne stemning. Træbroen er i dag et appendiks til biblioteket møbleret med et par gode stole og nogle reoler. Broen kan måske med tiden udnyttes mere specifikt. Under alle omstændigheder vil den altid være et ganske særligt sted på biblioteket og et diskret minde om tiden der var engang. Bortset fra selve bygningen har man i øvrigt været velgørende behersket på biblioteket i forhold til referencer til jernstøberitiden. De få ting der er, er enkelt og godt præsenterede, blandt andet en smeltedigel og en tilhørende tang. Udenfor står den kæmpestore fabrikksskorsten og troner. En kende patetisk, for det ryger jo ikke længere op af den. Med mindre man kan opdatere skorstenens funktion, den kunne f.eks. med lysavis fungere som megainformationsstander, skulle den måske rives ned. Det er vigtigt at holde fast i, at dette er et bibliotek, det er ikke et jernstøberimuseum.

Et resultat af bygningens struktur er endvidere at det har været nødvendigt at placere mødelokaler og foredragssal på 2. sal i bygningen. Her forefindes også de velindrettede og rummelige

kontorer, personalekøkken m.v.

Jysk besindighed

På Mors er man ikke først med det sidste. Der bliver tænkt før der bliver handlet. I mange år havde man således en struktur med ikke mindre end 17 filialer på den lille ø. Nu er der fire tilbage og om nogle år er man sikkert nede på de par filialer der set udefra kunne være passende. Med hensyn til ideen om et bibliotek i den gamle værkstedsbygning gik det imidlertid hurtigt, da først tanken var lanceret. Et enigt byråd, bakket op af befolkningen har i et godt samarbejde med biblioteket indrettet rammerne for de næste mange års biblioteksvirksomhed på Mors. Morsø Bank har finansieret projektet og lejer ud til kommunen, efter sigende på særdeles kulturvenlige vilkår. Det giver uvurderlig goodwill til banken og Morsø Sparekasse måtte i den forbindelse lige markere: værsgo', kr. 100.000 til kunst bevilget efter armslængdeprincippet.

Fra industrisamfund til informationssamfund

I industrisamfundet var støberiet den vigtige virksomhed på Mors. I informationssamfundet er biblioteket godt på vej til at overtage den rolle. Det er lidt en skam at indretningen af biblioteket i en gammel værkstedsbygning i så overvældende grad er sket på bygningens og historiens præmisser. Det ville have været formålstjenligt i langt højere grad at lade de to epoker gå i dialog med hinanden og lade denne dialog reflekteres i indretning og arkitektonisk udtryk.

Når det er sagt, så kan det konstateres at Mors har fået et fint nyt bibliotek i en fin gammel ramme. Et bibliotek der er indrettet smagfuldt med sans for kvalitet og enkle, men gedigne løsninger. □

Jens Lauridsen er vicedadsbibliotekar ved Det nordjyske Landsbibliotek



Der er lys og luft i det traditionelle læsesalsområde.



Det er jerndragerne, ikke vinduerne, der styrer reolopstillingerne.



Skiftende udstillinger i et område, der ikke er defineret tilstrækkeligt til formålet.

Grundlovsdebat og ny informationsstrategi

■ For mindre end ti år siden var det mere end svært at finde aktuel information om arbejdet i Folketinget. Både almindelige borgere og professionelle brugere var henvist til dokumenter som ofte var vanskelige at orientere sig i og forsinkede i udgivelsen.

For en lille måned siden blev Folketingets hjemmeside – www.folketinget.dk – kåret som den bedste offentlige hjemmeside af et panel, nedsat af Statens Information. Det må have glædet Folketingets tidligere formand, Erling Olsen, som ikke syntes det gik stærkt nok med etableringen og derfor meddelte os, der var ansvarlige for den sag, at »hvis ikke I kan blive de første, må I i det mindste blive de bedste!«

Men selvom hjemmesiden er den centrale informationskilde er den stadig kun fundamentet. Det er her man finder al dokumentationen af Folketingets arbejde, men det er næppe her man bliver klogere på Folketingets arbejde, på lovgivningsprocessen eller på magtens tredeling.

Derfor drøfter vi også netop nu en ny informationsstrategi, som ved hjælp af en optimal udnyttelse af de nye elektroniske ressourcer skal sikre alle borgere en lige mulighed for at forstå og deltage i den politiske proces. Og her udgår børn og unge en kernemålgruppe. Siden forberedelserne til grundlovsjubilæet i 1999 gik i gang i 1996 har der da også været særligt fokus på de ældste klasser i folkeskolen. På det tidspunkt nedsatte Folketinget nemlig en grundlovskomité, der skulle inspirere og koordinere aktiviteterne i forbindelse med grundlovens 150-års jubilæum. Og den slog fast, at der skulle gøres noget særligt netop for den målgruppe. På den baggrund drøftede vi med Børnerådet og Undervisningsministeriet forskellige mulige initiativer, og vi satte os tre overordnede mål:

- Aktiviteterne skulle bidrage børn og unge forståelse for det danske folkestyre
- Aktiviteterne skulle give dem lyst til at engagere sig i udviklingen af det danske demokrati
- Aktiviteterne skulle ikke kun være spektakulære one-shots, men aktiviteter som vi ved den lejlighed kunne teste m.h.p. om de burde gøres permanente.

Politiker for en dag er arbejdstitlen på et interaktivt besøgscenter for skoleklasser på Christiansborg. Jyllands-Posten etablerede for 5–6 år siden to medietcentre, hvor skoleklasser i et interaktivt miljø kan lære, hvordan journalister arbejder, og disse centre var inspirationen til at undersøge om det var muligt at overføre



Elise Holt er informationschef på Christiansborg.

konceptet på politikernes arbejde på Christiansborg. Der var stor enighed om at ideen var bæredygtig, og Undervisningsministeriet sagde ja til at finansiere halvdelen af etableringsomkostningerne.

Inden den endelig politiske beslutning skulle træffes måtte de nødvendige lokaler dog findes, og her faldt falkeblikket på nogle lokaler i kælderen på Christiansborg under tårnet, som blev brugt af Hoffet til møbelmagasin. Der blev truffet en aftale med Hoffet om et mageskifte, så lokalerne kunne frigøres, og herefter besluttede Folketinget at iværksætte projektet.

Et besøg får en varighed af ca. 2½ time og indledes med et valg, hvor de enkelte elever vælger sig ind på fire fiktive partier. Herefter godkendes valget i en folketingsaal, og eleverne bliver fordelt i tre udvalg, hvor de skal behandle et lovforslag i hvert udvalg. De vil opleve forhandlinger med andre partier, forsøg på påvirkning fra interesseorganisationer, vælgere og eksperter, og de vil blive overvåget af pressen – alt sammen i et interaktivt miljø ved hjælp af mobiltelefoner, computerskærme og tv-skærme. Centret skal stå færdig til næste år og ventes taget i brug af skoleklasser i fuldt omfang efter sommerferien 2002.

Ungdomsparlamentet blev afholdt første gang i jubilæumsåret 1999 og blev en overvældende succes. – 212 8.–9.klasser indsendte 420 lovforslag m.h.p. at blive udvalgt til at deltage på Ungdomsparlamentsdagen. 60 klasser fordelt over hele Danmark, Færøerne og Grønland

blev udvalgt til hver at sende tre elever som repræsentanter. De diskuterede så i udvalg og stemte i folketingssalen under Folketingets Formands kyndige vejledning om de 12 forslag udvalgene havde udvalgt. De havde også mulighed for at stille spørgsmål til ministrene, og til allersidst – ved en reception overrakte Folketingets Formand de 9 vedtagne lovforslag til statsministeren.

En af deltagerne beskrev oplevelsen i evalueringsskemaet således: »At sidde inde i folketingssalen omgivet af mennesker og lave noget, man føler er vigtigt. Den store pressedækning fik én til at føle sig som en stjerne. Det var en oplevelse for livet.«

Inspireret af aktiviteterne i forbindelse med grundlovsjubilæet har Folketinget besluttet at tage initiativ til at iværksætte en folkelig debat om grundloven. Der er mange temaer at tage fat på: Er der paragraffer der er forældede, er grundloven til at forstå, er der nye værdier – aspekter – i vort samfund, der bør ind i en ny grundlov? Debatten afsluttes i 2003 med en stor konference, og der er oprettet en pulje på 4 mio. kr. til debataktiviteter, som administreres af Dansk Folkeoplysnings Samråd. I Folketinget har vi oprettet – endnu en – hjemmeside: www.grundlovsdebatten.dk, og her vil der i de kommende tre måneder være mulighed for at deltage i en elektronisk debat om grundloven. En debat vi håber politikere og borgere vil deltage aktivt i. Endelig udsender vi informationsmateriale bl.a. til bibliotekerne. Og vi håber selvfølgelig, at bibliotekerne vil støtte opfordringen fra Folketinget om at deltage i debatten. Den første publikation der udsendes er en kommenteret udgave af grundloven med titlen *Grundloven på let dansk*. Siden kommer et nyhedsbrev, der planlægges udsendt 6 gange i perioden samt en pjece, der beskriver hvad der »skal« stå i en grundlov, og hvordan den danske grundlov adskiller sig fra de grundlove der gælder i vore nabolande.

Hvis man tror at den administrative struktur i Folketinget er en meget statisk størrelse, tager man fejl. I de tretten år, jeg har haft min daglige gang på Borgen, har vi været igennem tre omfattende strukturændringer. Den seneste trådte i kraft d. 1. september 2001. Herefter består Folketingets ledelse af en direktion, bestående af direktøren, folketingssekretæren, chefen for den parlamentariske afdeling, chefen for den administrative afdeling og chefen for kommunikations- og IT-afdelingen. Biblioteket er samtidig blevet placeret i sidstnævnte afdeling, så al kommunikation og formidling er samlet her.

ELISE HOLT

Arven fra Melvil Dewey

»Bagefter er det ikke svært at se, hvad jeg prøvede at bekæmpe: Melvin Deweys klassifikationssystem. For selv om det kun var noget, der skulle bruges til at stille op i et bibliotek, betragtede jeg det som et skoleeksempel på en tænke måde, der havde lammet vores mulighed for at folde os ud som mennesker.«

Jan Kjærstad i romanen, Opdageren

■ Dewey var et barn af sin tid. Han var født i 1851; Frederick Winslow Taylor, skaber af »scientific management,« var 5 år yngre og Henry Ford, samlebandets store anvender, var 12 år yngre. Alle tre var de grebet af filosofien om effektivitet, der var meget udbredt i det industrialiserede USA i den sidste fjerdedel af det 19. århundrede og begyndelsen af det 20.

Dewey fik enorm indflydelse på de amerikanske folkebibliotekers udvikling, og denne indflydelse spredtes til hele den vestlige verden, herunder også til Danmark. Hans klassifikationssystem blev »oversat« til et dansk system af Thomas Døssing og det har siden hen i 5 versioner tjent de danske folkebiblioteker som både opstillings- og genfindingsystem. Deweys biblioteksskole i staten New York, som hed School of Library Economy for at understrege sigtet mod effektivitet, blev besøgt af den danske pionergeneration af folkebibliotekarer med Hvenegaard Lassen i spidsen, og den blev forbilledet for den danske skole, da denne blev oprettet i 1918.

Hele Deweys interesse for organisation, effektivitet, arbejdsbesparende maskiner og gøremål blev ligeledes overført til den

danske folkebiblioteksverden, f.eks. den standardiserende biblioteksskrift. Indflydelsen fra USA betød således både kendskabet til de gratis folkebiblioteker for alle, library spirit og standardisering, effektivitet, rationalitet mv. i det moderne folkebibliotek.

I 1876 blev Dewey den aktive sekretær i tre organisationer, hvor han selv var medstifter og hvor standardisering og rationalitet var formålene: American Library Association, Spelling Reform Association og American Metric Bureau. Biblioteksforeningen skulle organisere de mange forskellige biblioteker og standardisere dem, helst selvfølgelig med Deweys klassifikationssystem som basis, stave-reform-arbejdet skulle gøre det amerikanske sprog mere logisk og lettere at anvende, samt spare tid og plads: Melville Louis Kossuth Dewey fylder alt for meget på et kartotekskort, så Melvil Dui er en stor rationaliseringsgevinst og anvendelsen af det metriske system ville gøre dagliglivet meget lettere for amerikanerne end miles, gallons og ounces, og hvad ved jeg. Hans succes med de to sidste foreninger blev dog af mere begrænset omfang. Han stiftede også »Library Journal,« så budskaberne kunne nå ud, samt »Library Bureau,« der blev et forbillede for tilsvarende foretagender i andre lande, herhjemme DBC og dets forgængere, og endelig stiftede han Lake Placid Club, hvor bibliotekarer og andet godtfolk kunne nyde friluftsliv og kulturlivet i smukke og fredelige omgivelser.

Allerede i sin første ansættelse som 23-årig ved biblioteket i Amherst College gik Dewey i gang med at forbedre organisationen, og han var på studiebesøg på over 50 biblioteker i det nordøstlige USA og var chokeret over manglen på effektivitet og den megen spild af tid og penge. Det samme arbejde blev udført flere steder på én gang og blev gjort om og om igen. Ikke mindst den konstante omklassificering af bøger oprørte ham, og under en lang og kedelig søndagsprædiken i kirken fik han så idéen til et klassifikationssystem, der skulle være simpelt at bruge, anvende de enkleste symboler, arabertallene, og som skulle være universelt brugbart.

Alt hvad der dengang fandtes af moderne teknologi interesserede ham: elektriske lamper og ringeklokker, rørpøst og rør til samtaler og ordre, elevatorer til bogtransport, skiltesystemer osv. Stenografi fandt han selvfølgelig overordentligt nyttigt. Bilist var han også tidligt, men var samtidig meget for udendørsliv og dyrkede derfor cykling.

Et sådant manisk aktivt menneske kunne naturligvis ikke undgå fjender og problemer, og han holdt sig heller ikke selv tilbage for slagsmål, om hvad som helst.

Alle hans økonomiske gøremål gik over én konto, rationelt for ham; men det kunne være svært for andre at gennemskue de forskellige aktiviteter og sammenhængene imellem dem, og han blev da også i flere omgange anklaget for økonomisk udnyttelse; men det var vistnok grundløst.

Derimod var en anklage om antisemitisme mere reel, og den blev baggrunden for, at han i 1905 måtte forlade sin stilling som chef for staten New Yorks bibliotek i Albany, så i en alder af 54 år sluttede han sin aktive bibliotekskarriere, men fortsatte med mange andre gøremål. Han nåede de 80 år og til sin sidste fødselsdag skrev han et brev »to a few personal friends,« hvor han beskrev de aktiviteter, han og hans kolleger havde virket med.

Gennem hele sit virke ivrede han for kvinders uddannelse og ansættelse som bibliotekarer, idet det var et af de områder, det daværende samfund kunne acceptere som arbejdsmarked for disse, men der var jo også tale om en uudnyttet ressource. Mange af hans støtter var kvinder; men ofte behandlede han dem (og mænd) taktløst og aggressivt. Allerede i samtiden fik han en sag på halsen, og i vore dages USA ville han utvivlsomt være blevet anklaget for »sexual harassment« adskillige gange.

Han var således omstridt allerede i samtiden og mange reagerede mod hans hang til målinger; men formålet med hans »scientific management« var at bruge så lidt tid som muligt på trivielle arbejdsopgaver for at frigøre mere tid til at læse, lytte og reflektere.

Dewey var, som andre af hans samtidige i amerikansk biblioteksvæsen, faktisk bruger af »scientific management,« inden Taylor benyttede det fra 1880 og skrev om det fra 1883, og der findes vidnesbyrd om, at Deweys klassifikationssystem blev brugt visse steder i industrien i USA til at ordne de forskellige produktdele efter.

Uanset hvad man måtte mene om Dewey som person, så står det fast at decimalklassedelingen, biblioteksforeninger, biblioteksskoler, bibliotekstidsskrifter og andre biblioteksaktiviteter er hans opfindelse, og at de stadig virker og virker fint verden over.

Hvis Dewey havde levet i dag, ville han have elsket edb.

OLE HARBO

Bibliotekshistoriske

GLIMT i øjet

Under denne rubrik vil Ole Harbo – rektor for Danmarks Biblioteksskole fra 1983 til 98, i dag forsker på skolen – fra tid til anden trække nogle paralleller mellem tidligere bibliotekshistoriske hændelser og situationen i dag, pege på de paradokser og pudsige sammenfald, der af og til præger biblioteksudviklingen, og betragte professionens udøvere og bibliotekssagens foregangsmænd og –kvinder i et lidt skævere lys end det sædvanlige. Uden persons anseelse.

I PIONERERNES FODSPOR

Sammen med New York Public Library var Boston Public Library det bibliotek de danske pionerer på området især valfartede til og hentede inspiration fra i begyndelsen af 1900-tallet. Det blev grundlagt i 1848 og var det første amerikanske bibliotek med fri og gratis adgang for borgerne til at låne bøger med hjem, og med et særskilt børnebibliotekstilbud og et filialnet. Det var i Boston de grundlæggende folkebiblioteksideer først realiseredes. I Andreas Schack Steenbergs bog »Folkebogsamlinger. Deres Historie og Indretning« fra år 1900 vises der et billede af bibliotekets betagende læsesal, Bates Hall. I dag ser den stort set ud, som den gjorde, da arkitekterne McKim Mead & Whites monumentale sandstensbygning på Boylston Street indviedes i 1895. Men ellers har meget selvfølgelig forandret sig. Ikke bare på dette bibliotek. Der er i Boston og Massachussetts kommet massevis af andre biblioteker til. Alene i programmet for årets IFLA-konference i Boston fra 16. til 25. august var der indlagt besøg på 40 biblioteker.

Overskriften på denne årligt tilbagevendende megabegivenhed på den internationale biblioteksfront hed denne gang »Libraries and Librarians: Making a Difference In the Knowledge Age,« og det var dette tema, konferencens over 250 programpunkter mere eller – for det meste – mindre relaterede sig til. Konferencen havde godt 5.000 registrerede deltagere fra 150 lande. Blandt dem var Jakob Winding, formand for det danske Bibliotekarforbund, Mette Kjeldsen Sloth, næstformand i BF, samt Elin Bjerregård, forretningsudvalgsmedlem og biblioteksfaglig ansvarlig i BF's hovedbestyrelse. Umiddelbart før der blev sat punktum for konferencen i Boston havde Bibliotekspressen denne samtale med de tre BF-politikere.

■ Med støtte fra American Library Association og kraftigt inspireret af den kampagne, ALA netop har gennemført, iværksætter IFLA nu en verdensomspændende kampagne under sloganet @your library™. En første *world report* om Libraries & Intellectual Freedom er blevet udgivet i tilslutning til Boston-konferencen. IFLA har fået seks nye sektioner. Heriblandt en for Library History og en Women's Issues – to områder, som tidligere lå i Round Table-regi. Til konferencen forelægger der nye Public Library Guidelines og nye Guidelines for library services to persons with dyslexia. Til behandling af spørgsmål af interesse for begge organisationer har IFLA og International Publisher's Association etableret en fælles styregruppe. Sådan lød nogle af de resultater og fremgange, IFLA's netop genvalgte præsident, Christine Deschamps, trak frem på et pressemøde på Boston-konferencens sidste dag. Fremhævet blev ligeledes IFLA's nye topstruktur, hvor det hidtidige Executive Board og Professional Board er blevet slået sammen til et fælles Governing Board for dermed at styrke organisationens handlekraft og samspillet mellem de organisatorisk-administrative udspil og beslutninger og de biblioteksfaglige initiativer og programmer. Konferencen har været *extremely successful*, konkluderede præsidenten. Så højt i de superlativiske lianer svinger Jakob Winding, Elin Bjerregård og Mette Kjeldsen Sloth sig ikke, da jeg umiddelbart efter pressekonferencen træffer de tre fremtrædende BF-politikere på en af Bostons mange gode kaffebarer. Efter ansvarsfuld og flittig deltagelse i en konference, der af arrangørerne betegnes som IFLA's hidtil største, lurer kulleren lige om hjørnet. Som Elin Bjerregård udtrykte det: »Nu trænger jeg godt nok til at komme hjem. For os der ikke er engageret på bestyrelsesplan er de faglige seancer ved at være overstået. Tre dage havde været mere passende. Jeg har været til en reception for meget.« For dem, der er med i en Standing Committee eller har andre tillidsposter i organisationen, forholder det sig dog nok noget anderledes, tilføjer Mette Kjeldsen Sloth. At der i programmet har været meget af interesse og at dagene i Boston har givet oplevelser og stof til eftertanke er de dog alle tre enige om denne formiddag på Bostons solside.

Elin Bjerregård. Vi har ikke gået hvileløst rundt, men faktisk været i farten hele tiden. Men jeg kan da godt være lidt misundelig på dem, der har et mere nært engagement i organisationen, og kunne da godt føle mig fristet til at gå ind i f.eks. Referencegruppen. Den har ikke

bare et godt greb om virkeligheden, som den ser ud i dag, men anlægger også nogle spændende vinkler på det fremtidige biblioteksarbejde på dette område. Til gengæld synes jeg ikke der i programpunkterne om f.eks. copyright og licensspørgsmålet har været meget nyt at hente i forhold til sidste års Jerusalem-konference. Det er meget vigtige emner, men ligefrem underholdende er behandlingen af dem sjældent. Og da slet ikke, hvis det mest er repetitioner.

Jakob Winding: Udbuddet af faglige indslag er jo enormt på en sådan konference, så inden vi tog af sted gennemgik vi programmet meget nøje, og aftalte, hvad vi hver især skulle deltage i, og det har fungeret fint. Men det ville være en fordel, hvis konferencen komprimeredes. Ind i mellem er der for meget spildtid og mange af tingene foregår meget omstændeligt. Og det giver jo lidt sig selv. For en international organisation, der som IFLA har halvandet hundrede medlemslande, fire officielle konferencensprog, og meget indgroede traditioner, er det da meget svært at vende skuden. Siden IFLA-konferencen i København for fire år siden er der dog kommet mere skred i organisationen, synes jeg. Blandt andet takket været stipendier fra DANIDA siden 1997 og efterhånden også fra andre sider, har der på de senere konferencer været flere delegerede fra udviklingslandene, og om et par år får IFLA for første gang en præsident fra den tredje verden. Det er da et vigtigt signal. Kontingentmæssigt er det også blevet mere overkommeligt for mindre biblioteker og biblioteker i mindre bemidlede nationer at blive medlemmer af IFLA. I dag arbejder IFLA også langt mere målrettet og offensivt med ophavsrets- og demokratispørgsmål. Og så har præsidenten heldigvis en god portion humor – og hun taler det smukkeste fransk.

At madame Deschamps forelægger sin beretning på fransk er der en del der har ondt af.

MKS: Jo, men fransk er jo et af IFLA's fire officielle sprog, og for specielt franskmænd er det sikkert meget vigtigt, at markere hvor de kommer fra, nemlig fra en stor og gammel og glørværdig kultur, der ikke bør lade sig løbe over ende af amerikaniseringen.

JW: På det nordiske fællesmøde i starten af konferencen valgte vi i BF også at tale dansk. Hvad der åbenbart kom som en overraskelse for nogle af de andre deltagere. Flere havde jo forberedt sig på engelsk. Men en af det nordiske samarbejdes forcer er jo netop, at vi har et nogenlunde fælles sprog, og det vil da være helt hen i vejret at opgave det. Så må



En stille formiddag på en Starbuck-café i Bostons fashionable Newbury Street. BF's formand Jakob Winding, forbundets næstformand Mette Kjeldsen Sloth, og forretningsudvalgsmedlem og biblioteksfaglig ansvarlig i det centrale BF, Elin Bjerregård.

finnerne sørge for at fastholde, at deres land er både finsk- og svensksproget.

Er der noget i en sådan konference, der kan sætte sig spor i BF's daglige arbejde?

MKS: Jeg har her i Boston især haft brillerne for løn- og ansættelsesvilkår på, og det der bl.a. har slået mig er den tydelige udvikling, der i flere lande er hen mod *Twentyfour Our and Seven*. Altså et bibliotekstilbud der strækker sig fra den tidlige morgen til sent om aftenen alle ugens dage. En sådan udvikling vil ganske givet også blive stadig mere udtalt i Danmark de nærmeste år, og det må vi i BF forberede os på. Hvad skal vi holde fast i af rammer og bestemmelser, og hvor skal vi være fleksible? Finder vi ikke ud af det, taber vi indflydelse. På det faglige område har jeg bl.a. været til et meget spændende arrangement om elektronisk referencearbejde. Herunder hvad vi som bibliotekarer bør udvikle og mestre af spørgeteknik, når referenceservicen foregår via e-mail. Det var vedkommende og perspektivrigt.

EB: Jeg har mest været optaget af de faglige og servicemæssige udviklingstendenser, der tegner sig på en konference som denne, og jeg går jo helt ind for, at vi som bibliotekarer skal være til rådighed 24 timer i døgnet. Magter vi ikke det,

graver vi vores egen grav. Så er der andre, der overtager. Men at løn og arbejdsvilkår også skal tilpasses en sådan situation på en ordentlig måde, er naturligvis meget afgørende. Og at jeg ikke i begejstringen over de nye tider glemmer det, skal Mette nok sørge for.

På et møde i folkebibliotekssektionen blev der omtalt et par undersøgelser af Internetbenyttelsen i to store amerikanske byer, som viste, at kun 1 – 2 % af brugerne er interesseret i at søge porno på Internet, mens e-mailbenyttelsen tegner sig for 41%, og resten for informationsøgninger m.v. En tilsvarende undersøgelse burde vi lave i Danmark. Den vil muligvis vise et noget andet mønster end i USA, men sikkert også, at forestillingerne om biblioteksbrugernes interesse for porno er vildt overdrevne. Det kunne eventuelt være et projekt, som BF's Udviklingsfond støttede. Noget jeg ligeledes bed mærke i var, hvor gode de amerikanske biblioteker og bibliotekarer er til at blæse deres projekter op i kæmpeformat. De sælger varen meget pågående, og af og til også for vulgært efter min smag, men det er jo imponerende, hvad de kan få ind af sponsorstøtte og skabe af opmærksomhed om deres initiativer. Her kunne vi godt lære noget.

MKS: Specielt vore amerikanske kolleger slår ofte meget på de følelsesmæssige

strenge i deres markedsføring. Det var også tilfældet i flere af de indlæg, vi har hørt på konferencen. Af og til kammer de over, men de forstår også at skabe den rette stemning omkring en sag.

JW: Og så har flere af dem et ret ukritisk, næsten henført forhold til teknologien. I den forbindelse var det velgørende at høre, hvordan Laurence Prusak, direktøren for IBM's Institute for Knowledge Management, i sin gæsteforelæsnings understregede, at der ikke er mere i systemet end i vores hoveder. Den Knowledge Management, der virkelig batter noget, har vi i hovedet. Det læreren og forfatteren Jonathan Kozol fremholdt i sin store tale under åbningsarrangementet, nemlig at nok så mange computere på et børnebibliotek aldrig kan erstatte nærværelsen af en kyndig og engageret børnebibliotekar, der har føling med det enkelte barns tankeverden, er ligeledes noget vi hele tiden bør holde os for øje. Det vi oplever på en konference som denne er generelt, at Danmark stadigvæk på biblioteksområdet er et foregangsland, men også at flere andre lande er kommet på omgangshøjde med os. Derfor er det vigtigt, at vi er repræsenteret. Ikke blot for at lytte og deltage i debatten på stedet, men også for at knytte nogle kontakter, som kan bruges ved anden lejlighed. I BF er vi da også blevet stadig mere



»Cool Cash and Competencies« lød overskriften på den Poster Session og pjece, som BF markerede sig med på IFLA-konferencen i Boston. På billedet udlægger forbundets to fremmeste budbringere i denne sammenhæng – afdelingschef Bruno Pedersen og BF's næstformand, Mette Kjeldsen Sloth – den forjættende tekst for et par af de mange konferencedeltagere, der lagde vejen om ad den lille udstilling.

optaget af selv at bidrage til løjerne og fremme de synspunkter, vi tror på. Også selv om IFLA er en tung maskine, og der skal en høj grad af tålmodighed til. Så i hovedbestyrelsen diskuterer vi løbende, hvordan BF's engagement i IFLA og andre internationale sammenhænge skal komme til udtryk.

I har alle tre en folkebiblioteksbaggrund og det samme gælder de tre delegerede som BF alene eller sammen med Danmarks Biblioteksforening er repræsenteret med i folkebibliotekssektionen, børnebibliotekssektionen og sektionen for Library Services to Multicultural Populations. At en meget stor del af IFLA's arbejde og den årlige konference omhandler forskningsbibliotekernes virksomhed har åbenbart ikke indvirket på BF's repræsentation.

JW: Det er meget naturligt, at den fagligt ansvarlige i hovedbestyrelsen – i dette tilfælde Elin – deltager, og at formanden er med ligger også i kortene. Da vi til forskel fra tidligere konferencer denne gang optræder med en Poster Session, hvor vi kobler lønudvikling og kompetenceudvikling sammen, var det også oplagt at den lønansvarlige i hovedbestyrelsen, nemlig Mette, indgik i BF's delegation.

For nylig har vi i hovedbestyrelsen nedsat en international arbejdsgruppe bestående af de tre personer. Men det skal naturligvis være alt andet end et lukket udvalg. Der er mulighed for at inddrage andre ad hoc. Heriblandt Børge Søndergård og Lars Aagaard, som BF sammen med Danmarks Biblioteksforening har siddende i hhv. folke- og børnebibliotekssektionens bestyrelser, og Susy Tastesen, som repræsenterer BF i bestyrelsen for den multikulturelle sektion.

EB: Så vidt jeg har fornemmet er der da heller ingen af de hovedbestyrelsesmedlemmer, der kommer fra det statslige ansættelsesområde, der har ytret ønske om at deltage. Måske fordi specielt den danske forskningsbiblioteksside i forvejen har mange delegerede med, og at de tre sektioner, BF i dag er repræsenteret i, i deres arbejde er meget orienterede mod folkebibliotekerne. Men det er da afgjort noget vi må kigge på. Det kan jo være at BF's statsgruppe på et tidspunkt synes, vi bør gøre os gældende i andre og for dem mere relevante sektioner. Men det er jo i høj grad også et økonomisk spørgsmål. Godt nok kan meget internationalt arbejde klares via e-mailen i dag; men helt uden møder går det næppe.

Hvordan har interessen for BF's Poster Session været?

MKS: Den har været en ubetinget succes, synes jeg. Både selve udstillingen og vores pjece. Så godt som alle de 300 eksemplarer, vi havde med, var blevet taget, da vi hev udstillingen ned i går. Ideen til dette fremstød fik BF's kommunikationschef og jeg, da vi på Jerusalem-konferencen sidste år diskuterede, hvad en fagforening som BF kunne byde på i en sammenhæng som denne. Der mente vi, at BF's kompetenceudviklingsprogram og den måde det – step by step – er koblet sammen med lønområdet på, måtte være noget vi kunne være bekendt at demonstrere for kolleger uden for Danmark. Det har vist sig at være en rigtig satsning. Vi har på standen mødt masser af mennesker, som har været stærkt optaget af, hvordan man kan gå strategisk til værks og lade kompetenceudviklingen og lønudmøntningen spille sammen. Men også til hele vores forhandlingssystem har der været adskillige spørgsmål. I flere lande er noget for os så banalt som lønforhandlinger et særsyn.

Det er ikke meget plads I har haft at udfolde jer på og I har hverken budt på forførende musik eller karameller?

JW: Der har ikke været plads til de store armbevægelser, og vi kunne da godt have brugt 3 – 4 kvadratmeter mere. Men præsentationen har haft et professionelt look, og udstillingen har været placeret, hvor konferencedeltagerne jævnligt kom forbi. Jeg synes også, vi har fået lavet en god og instruktiv pjece.

MKS: Det har været meget seriøst. Helt uden tivolisering. Men vi har jo heller ikke skullet sælge et produkt. Sådan som de mange virksomheder og organisationer i de to store udstillingshaller skulle. I øvrigt vil vi vise udstillingen på BF's landsmøde til november, og vi vil ligeledes udgive en dansk version af pjecen, men udvidet med et afsnit om udviklingssamtaler. På en del biblioteker er disse samtaler ved også at blive en lønsamtale, og en sådan afsporing vil vi gerne dæmme op for.

Vil BF også markere sig med en Poster Session på fremtidige IFLA-konferencer.

EB: Måske ikke hver gang; men når vi har et godt projekt at vise frem. Eller nogle synspunkter, vi i dette forum gerne vil slås for. Hele vores ledelsesudviklingsprojekt er muligvis noget vi kunne præsentere på næste konference. Men også uddannelsesforhold kunne være et stærkt emne for en session. Eventuelt i samarbejde med nogle af vores nordiske søsterorganisationer. Men gerne så vi også får lejlighed til at præsentere tingene for et større publikum. Det savnede jeg i år.

Hvordan og hvor i programmet vi kan komme ind, ved jeg ikke rigtigt, og det er i hvert fald noget der skal forberedes grundigt. Men jeg tror der hos mange IFLA-deltagere vil være stor interesse for, at også fagforeninger af og til spiller ud.

Jeg talte i øvrigt med et par amerikane-re, som var meget imponerede af den integrationsindsats de danske biblioteker yder og vores FINFO-projekt. Sådan som de havde fået det præsenteret på et af møderne i IFLA-sektionen for Library Services to Multicultural Populations. Det var også noget vi fra dansk side kunne anskueliggøre på en Poster Session.

FAIFE har nu eksisteret i tre år.

Hvordan synes I det går med arbejdet her?

MKS: Der må gerne komme betydelig mere power på komiteens og Københavnkontorets aktiviteter.

EB: Det er godt, at vi nu har fået en verdensrapport om bibliotekerne set i relation til ytringsfrihed og fri adgang til information, og der foreligger nu et godt udgangspunkt for en endnu bredere og mere konsistent dækning af forholdene rundt omkring på kloden. Jeg synes også rapporten fremtræder i et tiltalende og overskueligt layout. Forbavsende mange lande er dog slet ikke med i denne første verdensrapport. Blandt andet Frankrig, som jo i denne forbindelse er uhyre interessant. Og mens nogle lande kun får et

par sider, er andre genstand for alenlange beskrivelser. Fremover skal vi gerne løbende have rapporter, som ikke bare redegør for de juridiske forhold på området i IFLA's medlemslande, men som tager pulsen på den faktiske realisering og praktisering af frihedsrettighederne på biblioteksområdet. Altså noget i retning af årsrapporterne fra Amnesty International.

JW: Det er heldigt, at finansieringen af FAIFE takket være bidrag fra bl.a. DANIDA og svenske SIDA er sikret 2 – 3 år frem. Glædeligt er også, at der er knyttet nogle kontakter til flere af de internationale organisationer og initiativer, som også arbejder med de demokratiske frihedsrettigheder. Det, der må sættes på nu, er en konsolidering af virksomheden og en kraftigere profilering og opsøgende indsats. I sær i forhold til de lande, der ser stort på menneskerettighederne.

I Danmarks-afsnittet i rapporten fremhæves Danmarks Biblioteksfor- enings indsats i forhold til de spørgsmål, FAIFE beskæftiger sig med, ganske kraftigt, mens BF's absolut ligeså vægtige indsats overhovedet ikke omtales.

EB: Det virker selvfølgelig underligt. Måske skyldes det, at DB selv har leveret det bidrag. Det kan vi bare ikke se. En væsentlig fejl ved rapporten er, at meldingerne fra de enkelte lande fremtræder anonymt. Vi får ikke at vide, hvem der står for den fremstilling og vurdering af forholdene, der lægges frem. I enkelte tilfælde kan det naturligvis skyldes hensynet til afsenderen. At medvirke i rapporten skal jo nødigt udløse repressalier, hvad det givetvis kan i en række diktaturlande. Men for hovedparten af de knap 50 lande, der er re-

præsenteret i den første verdensrapport, gælder, at de sagtens kunne have været signerede.

På et af FAIFE's arrangementer her i Boston blev sidste års placering af konferencen i Jerusalem i et indlæg af en bibliotekar fra Lebanese American University i Beirut voldsomt kritiseret. Virkede det ikke post festum?

MKS: Det mener jeg ikke. Det var første gang IFLA-ledelsens dispositioner i den sag kom til drøftelse i et bredere forum, og i et så ømtåleligt spørgsmål er det vigtigt med en evaluering.

Burde der så ikke også have været et indlæg fra israelsk side?

MKS: Dem var der så rigeligt af på konferencen i Jerusalem, men jeg kunne da godt have ønsket mig, at også andre end Børge Sørensen fra IFLA's ledelse havde deltaget i programpunktet om disse forhold.

JW: Det var den mest heftige diskussion, jeg har oplevet på en IFLA-konference, og jeg fik i hvert fald større sympati for palæstinenserne end jeg har haft tidligere. Kritikken gik i øvrigt ikke på, at konferencen var placeret i Israel, men at den fandt sted i Jerusalem, en delvist besat by. Og det kan da godt være, at IFLA-ledelsens beslutning i sin tid var udtryk for, at også biblioteksverdenen støttede fredsprocessen og bakkede op bag Oslo-aftalen. Men som bekendt løb denne proces ret hurtigt af sporet. Som et kompromis burde IFLA's ledelse derfor have peget på Tel Aviv som et bedre sted at afholde en sådan konference. Var den blevet lagt her, ville vi formentlig slet ikke have oplevet en så massiv boykot af Jerusalem-konferencen fra bl.a. den arabiske verdens side.

UDENOMS AKTIVITETER

Men IFLA er ikke bare forelæsninger, workshops, paneldebatter, generalforsamlinger, receptioner og biblioteksbesøg. Så da vi efterfølgende har bænket os omkring en gang Crab Cakes og en flaske Chardonnay i skyggen hos Stephanies på den anden side af Newbury Street, spørger jeg de tre BF-politikere, hvad de i ugens løb havde foretaget sig udenfor conferenceprogrammet. Foreløbig havde der dog ikke været mange udenoms aktiviteter at skrive hjem om.

JW: Vi var på en tur med trolleybussen og på sejltur i havneområdet. Men ellers er det meget begrænset, hvad vi har set. Jeg glæder mig dog til inden hjemrejsen at se de springende hvaler ved spidsen af Cape Cod.

MKS: Det samme gør jeg, og jeg vil også gerne besøge John F. Kennedy-biblioteket og museet. Men vi har jo arbejdet konstant. Der har ikke været tid til at lege turist.

EB: Jeg synes, vi har været i stadig bevægelse fra halvni til kl. 18 hver dag, og derefter har der så været de store receptioner. På mit afsluttende program står dog en litterær rundvandring i Boston og Omegn.

CUBA OG BLOKADEN

På den anden og afsluttende generalforsamling samme dags eftermiddag bliver biblioteksforholdene og de demokratiske rettigheder på Cuba og USA's 40 år gamle handelsembargo og økonomiske blokade af Cuba det altdominerende diskussionsemne. På dagsordenen var der to resolutionsforslag. Fra FAIFE og støttet af IFLA-sektionen for School Libraries and Ressource Centres, forelå der et forslag til udtalelse, som både gik i rette med den af det cubanske styre praktiserede censur og den amerikanske blokade. Og fra den amerikanske biblioteksforening, ALA, og med støtte fra den cubanske biblioteksforening og lederen af Nationalbiblioteket i Havanna, Eliades Acosta, blev der fremsat et andet, som rettede sig mod blokaden og de biblioteksmæssige konsekvenser af USA's bestræbelser på at isolere Cuba, men slet ikke omtalte de af det cubanske styre gennemførte eller sanktionerede begrænsninger af ytrings- og informationsfriheden..

Det blev på generalforsamlingen besluttet at behandle de to resolutionsforslag under ét, og afslutningsvis blev FAIFE-forslaget vedtaget med overvældende flertal. Men først efter at have fået tilføjet et par afsnit fra den anden resolution, som skærpede kritikken af USA's Cubapolitik og i kraftige vendinger opfordrede den amerikanske regering til i samarbejde med de offentlige biblioteker på Cuba at bidrage til en bedre adgang til information, til bøger og andet materiale, og til den ny informationsteknologi, og ikke bare støtte »individuals and independent nongovernmental organizations,« der repræsenterer USA's politiske interesser. Denne udvidede resolution stemte også BF's delegater for.

PER NYENG



FOTO: INGER SØRENSEN



Hvis de amerikanske bibliotekarer havde ventet en ny storhedstid for bibliotekerne med en bibliotekar som nationens First Lady, er de nok stort set blevet skuffet. På en online-liste over de ti mest oprørende handlinger i løbet af Bushs første 100 dage i embedet (www.100daysofbush.com/topten/outrageous.html), finder man således hans foreslåede nedskæringer på forbundsregeringens støtte til bibliotekerne (ifølge *Library Association Record*, June 2001). Selv om præsidenten i en erklæring i anledning af den nationale biblioteksuge (1–7 april) fastslog at »Oplyste borgere er fundamentet for et frit og demokratisk samfund,« og at »Biblioteker fremmer deling af viden, og sætter folk i alle aldersklasser i forbindelse med værdifulde informationsressourcer,« og fru Laura Bush indledte den nationale kampagne for de amerikanske biblioteker med at kalde dem for »Samfundets skatkister, fyldt med en rigdom af information med lige adgang for alle,« så afspejler dette sig ikke i præsidentens forslag til statsbudget for 2002. Der er tale om en »yderst moderat stigning« i forbundsregeringens støtte til bibliotekernes kerneområder, udtaler lederen af den amerikanske biblioteksforenings Washington-kontor til *Library Journal*, May 1, 2001), samtidig med at en støtte på 39 millioner dollars til en række biblioteker, akademiske institutioner og museer forsvinder. Også midlerne til drift af the National Commission on Libraries and Information Sciences, som blev oprettet i 1970, foreslås fjernet. Ganske vist kalder præsidentens budgetforslag NCLIS's funktioner for »nødvendige«, men siger også at disse funktioner kan udføres af andre organer. Disse andre organer er dog ikke nærmere specificeret, og der er ingen planer for hvordan en overførsel af opgaver til sådanne organer tænkes at foregå.

Meget kan dog ske endnu. Fra bibliotekernes side, blandt andet fra den amerikanske biblioteksforenings lobbykontor i Washington, vil man som sædvanlig gøre hvad man kan for at påvirke kongressens medlemmer i en mere biblioteksvenlig retning. Hvordan det hele ender, ved man således først når »finanslovfor-slaget« har afsluttet sin lange og snirklede gang gennem den amerikanske kongres.

Forlagsvirksomhed er en branche der ikke alene kræver en veludviklet sans for kvalitet (litterær og/eller indholdsmæssig), men også for hvordan

markedet kan ventes at ville reagere et godt stykke ud i fremtiden. Fra der skrives kontrakt om udgivelse af en bog, går der måneder, undertiden år, med redaktionel bearbejdning, produktion og forberedelse af markedsføring, før bogen kan lægges frem for et publikum hvis interesse man som regel kun kan gisne om.

Indtil for nylig var denne interesse, eller mangel på samme, den afgørende usikkerhedsfaktor for en forlægger. Men i de seneste år er nye usikkerhedsmomenter dukket op i kølvandet på den eksplosive teknologiske udvikling. Hvis der går to-tre år før en bog der påbegyndes i dag kan udgives, vil det så være muligt til den tid at sælge et betydeligt antal eksemplarer i en eller anden e-bogform? Hvordan vil dette salg påvirke salget af den trykte udgave? Vil den formidlingsstruktur som i dag kan forventes at støtte projektet – anmeldelser, biblioteker, bogklubber og boghandlere – være til stede når bogen udsendes? Vil bøger med et globalt markedspotentiale blive oversat hyppigere end i dag ved hjælp af en eller anden form for teknologi? Og hvis det sker, vil det så stadig være forlagene der finansierer og kontrollerer oversættelsesprocessen? Spørgsmål der nok kan give en og anden forlægger sved på panden.

Til den usikkerhed der i forvejen knytter sig til at antage en bog til udgivelse, skal føjes en endnu større usikkerhed når det gælder investeringer i infrastruktur. Skal man satse stort på erhvervelse af digitalt indhold og rettigheder? Hvor meget skal man investere i nye udgivel-sesformer og -kanaler. Og er det nu man skal sætte sine penge i mere lagerplads, eller i stedet satse på eksempelvis print-on-demand?

Ingen af disse spørgsmål kan naturligvis besvares definitivt, fastslår Mike Shatzkin i en artikel i *The Bookseller*, 10 August 2001, men det skulle være muligt at gøre sig nogle forestillinger, baseret på solide kendsgerninger, mener han. Shatzkin er grundlægger af Idea Logical Company, som i samarbejde med Bogmessen i Frankfurt står for den »Big Questions«-konference som afholdes den 8. oktober, dagen før den officielle åbning af selve bogmessen. De spørgsmål som skal behandles på denne »Frankfurt B?C« er udvalgt og undersøgt af, og vil blive fremlagt af medarbejdere fra nogle af bogbranchens førende publikationer, nemlig *Publishers Weekly*, *The Bookseller*, *Library Journal*, *Inside* og det tyske *Börsenblatt*. Efter konferencen vil deltagerne så forhåbentlig være forvirrede på et lidt højere plan vedrørende konferencens fem hovedspørgsmål:

- Hvor hurtigt vil verden gå over til at læse på en skærm?
- Hvordan vil bibliotekerne ændre sig i de næste fem år?
- Vil forlæggerens, forfatterens og boghandlerens rolle forblive den samme?
- Hvordan vil teknologien ændre oversættelsesmarkedet?
- Hvordan vil forlæggere og forfattere få deres betaling i et digitalt miljø?

Som man vil se, går et af spørgsmålene direkte på bibliotekernes udvikling, men også de andre spørgsmål, og udviklingen inden for forlagsverdenen i det hele taget, vil naturligvis få afgørende betydning for bibliotekernes fremtid. Interesserede kan få mere information (eller tilmelde sig konferencen, formedelst 649 dollars) på www.frankfurt-book-fair.com/bigquestions/bs.



Biblioteksvæsenet i Tower Hamlets, et af Londons mest nedslidte bydistrikter omfattende størstedelen af East End, står i hvert fald over for store ændringer i de næste fem år. Området er et af Storbritanniens fattigste byområder (selv om det paradoksalt nok også omfatter det højteknologisk-finansielle center Docklands, inklusive Canary Wharf) med en etnisk meget blandet befolkning. Der tales således mere end 50 forskellige sprog i området, hvis biblioteker er blandt de mindst brugte i landet.

Det fik bibliotekets leder, Anne Cunningham, til at gennemføre den hidtil største opinionsundersøgelse om biblioteker i London. Og resultaterne var slående, skriver Thomas Patterson i *Library Journal*, May 1, 2001. Det beboerne ønskede var, i rangorden, flere bøger, computerteknologi, bekvemmere og lettere tilgængelig service samt uddannelsesstøtte. Deres laveste prioritet: bevarelse af storslåede historiske bygninger. Næsten alle svarpersoner opfattede biblioteksservice som vigtig, men betragtede bydelens biblioteker som underlige, umoderne og nedslidte.

På grundlag af undersøgelsen har biblioteket i samarbejde med andre lokale organer besluttet at sælge de eksisterende historiske biblioteksbygninger til fuld markedspris og flytte bibliotekerne ud i syv radikalt nye »Idea Stores«, placeret i områder med livlig butikshandel, hvor den traditionelle biblioteksbetjening vil blive kombineret med voksenundervisning, daginstitutioner og plads til forskellige former for optræden. Idebutikkerne vil komme til at fremstå i en atmosfære der mest af alt minder om den man finder i Londons stormagasiner, restauranter og supermarkeder, og vil blive kraftigt markedsført som »gadehjørneuniversiteter«. Alt sammen i håb om at integrere bibliotekerne og deres service bedre i et samfund der indtil nu er veget uden om dem.

Ændringerne betyder ikke at der kommer færre bøger i butikkerne end i de nuværende biblioteker, understreger Anne Cunningham. Også fremover vil bøgerne spille en central rolle. Der bliver heller ikke tale om at bibliotekarere mister deres job ved overgangen til idebutikker, men de kan godt komme til at arbejde sammen med nye former for kolleger, heriblandt vinduesdekoratører, der skal tage sig af de mange store og indbydende butiksruder som vil kendetegne de nye butikker, og omvandrende computerproblemløsere. □



Udstillingens plakattegning har Per Marquard Otzen lagt blyant til.

Hvem fik Nobel-prisen – og hvem fik den ikke

■ Statsbiblioteket kigger Det Svenske Akademi i kortene i en ny udstilling om de danskere, der har fået Nobels Litteraturpris, og dem, der ikke fik den. Udstillingen, som kommer i hundredåret for de første uddelinger, handler om de tre danskere der har modtaget Nobels Litteraturpris. Johannes V. Jensen fik prisen i 1944, og i 1917 delte Henrik Pontoppidan den med den nu næsten glemte Karl Gjellerup.

Men den handler også om de 13, der har været nomineret uden at få prisen. Den mest bemærkelsesværdige her er Georg Brandes, der var indstillet næsten kon-

stant i perioden fra 1903 til 1925. Men Brandes var nok for kontroversiel for det konservative Svenske Akademi.

Udstillingen bygger på Akademiets arkiver, hvor biblioteket har kigget smagsdommerne i kortene. Men da arkiverne er lukket i 50 år, er 1950 det seneste år, hvor oplysningerne er tilgængelige. Her var både Karen Blixen, Martin Andersen Nexø og Johs. Jørgensen nomineret. Hvilke nulevende forfattere, der er indstillet til Nobels Litteraturpris kan man kun gætte om, og det tillader Statsbiblioteket sig da også at gøre i udstillingen, der kan ses fra september til november. □

friis



Man skal være hulens forsigtig med e-mail. Det sikreste er faktisk at behandle skidtet ligesom almindelig brevpost.

af indholdet

- 448** Fyrre års slid og stjernestunder. Interview med Birthe Gaden
.....
Tema: Når det swinger på jobbet
- 452** Niels Bergmann: Rundt om det gode arbejde
- 455** Bettina Graabech: Er du med på beatet, Moster!
- 457** Dig og jobbet. Enquete.
.....
- 463** Ny ISO-standard – er den interessant for bibliotekarere
- 464** Per Nyeng: Brobygning til fast arbejde
- 473** Pia Møller: Hvis chefen læse din e-mail
- 475** Herman Hermansen om Vibeke Grønfeldts roman »Om mig«
- 476** Jens Lauridsen besøger det nye bibliotek i Nykøbing Mors
- 479** Det er Elise Holt stærkt optaget af netop nu
- 481** Ole Harbo om Melvin Dewey
- 482** I pionerens fodspor. Per Nyeng interviewer Elin Bjerregård, Mette Kjeldsen Sloth og Jakob Winding.

Forsidefoto: Lars Holm, Baghuset

sidste spalte

Ud af røret

■ Lad være med at bruge e-mailen på samme måde som en telefon! Sådan lyder opfordringen fra en HK-formand fra Århus, efter at fire af hans medlemmer er blevet fyret på grund af indholdet i deres elektroniske post. De fire er kommet i knibe fordi de har opfattet e-mailen som et alternativ til en samtale, siger han. Men e-mailen er jo i en hel masse situationer netop et alternativ til en samtale, både internt på arbejdspladsen og i samarbejdet med andre. Når vi skal aftale møder, give beskeder, bede om oplysninger, eller måske på den private front lave en biografaftale med veninden, sætter vi os oftere og oftere til tastaturet i stedet for at gribe telefonrøret. Det kan også være i forbindelse med faglige diskussioner og f.eks. tillidsmænds kommunikation med både medlemmer og forbund. Mere og mere foregår via e-mailen. Og det er arbejdsgiverne normalt meget tilfredse med, fordi det har effektiviseret arbejdspladserne voldsomt de senere år. I midten af 1990'erne og i årene frem fik danskerne tudet ørerne fulde af de mange fortræffigheder internet og e-mail kunne byde på. Dengang lød det: E-mail er ligesom en telefon – bare bedre. Du kan nemlig skrive og svare, når du har tid, i stedet for at blive forstyrret af rin-

geriet, lige når du er midt i noget. Og IT-folkene havde jo ret! Som medie ligger e-mailen langt tættere op ad telefonen end ad det skrevne papirbrev. Din besked når frem med det samme, og hvis modtageren læser sit brev med det samme, kan hun svare straks og du kan evt. svare tilbage. Kort sagt, vi har en samtale på skrift. Og det er netop her problemet opstår. Hvor samtalen kun eksisterer i øjeblikket, bliver den skrevne samtale gemt i kortere eller længere tid. Den elektroniske post er omfattet af samme lovgivning som papirbreve, nemlig reglerne om brevhemmelighed. Men de bliver ikke altid overholdt af arbejdsgiverne, og der er også gråzoner, som giver mulighed for fortolkning. Hvordan forholder det sig f.eks. hvis arbejdsgiveren i forbindelse med vedligeholdelse og drift kommer til at åbne en medarbejders private e-mail, måske fordi den ikke er tydeligt markeret som privat. Det ved vi endnu ikke, fordi der endnu kun har været meget få sager af denne type. Usikkerheden på området er årsagen til, at både fagforbund og arbejdsgivere kommer med opfordringen: Vær varsom med, hvad du skriver, og opfat mailen som et brev – ikke som en telefon. Der kan være god fornuft i at opfordre folk til at være forsigtige med, hvad de f.eks. skriver om

deres ledelse og kolleger på arbejdspladsens e-mail. Der er jo ingen grund til at udsætte sig selv for unødigt fare for fyring. Men hvis man forsøger at ændre den generelle holdning til e-mail, så det ikke længere opfattes som et alternativ til telefonen, men udelukkende sidestilles med papirbreve, så vil man at amputere mediet. Følger folk den opfordring vil arbejdspladserne gå glip af alle de fordele mediet har, f.eks. at det er en hurtig og effektiv måde at kommunikere på. Det vil formentlig aldrig lykkes at skabe sådan en holdningsændring, netop fordi det er i strid med mediets natur. Dermed er det også unaturligt at e-mail er omfattet af samme lovgivning som papirbreve. Det er tydeligt, at hverken medarbejdere eller arbejdsgivere går ind på den præmis. Medarbejderne bruger e-mail anderledes end almindelige breve, og bl.a. sagerne fra Århus viser, at arbejdsgiveren ikke respekterer den elektroniske kuvert på samme måde som den af papir. Og det problem må løses. Men i stedet for at forsøge at presse et nyt medie, fyldt med muligheder, ind under en ældgammel lovgivning, skulle man måske hellere skabe en lovgivning, der passer til mediet og udelukkende handler om elektronisk post.

/PiM