

Bibliotekarar – kompetanseutvikling og karriereveier

Dette prosjektet har blitt gjennomført med bidrag fra Forskerforbundets prosjektmidler. Uten økonomisk støtte ville vi ikke hatt anledning til å utarbeide denne rapporten og arrangere seminar i forbindelse med publiseringen.

Vi retter en spesiell takk til dekan Øivind Frisvold ved HiO avd. JBI som har lest igjennom rapporten og kommet med nyttige innspill og korreksjoner. Vi retter likeledes en takk til seksjonssjef Elisabeth Sundholm ved Statens forvaltningstjeneste som har vært samtalepartner og bidragsyter til kapittelet om lønnspolitikk.

Vi gjør imidlertid leserne oppmerksomme på at undertegnede er ansvarlig for eventuelle uklarheter eller feil i teksten.

Kunnskap økes når den utnyttes mange ganger, heter det regjeringens langtidsprogram for 2002-2005. Vi håper det også har gyldighet for vårt arbeid og at både ansatte og arbeidsgivere i BD-sektoren får nytte av denne publikasjonen.

Revidert Oslo 10. desember 2001
Hilde Trygstad
Forskerforbundets bibliotekforening (FBF)

1 Innledning	5
1.1 Bibliotekarer – kompetanseutvikling og karriereveier	5
1.1.1 <i>Bibliotekets plass i kunnskapsorganisasjoner</i>	6
1.2 Rapportens struktur	6
1.3 Avgrensning og definisjoner	7
2 Status presens	9
2.1 Kompetansereformen	9
2.1.1 <i>Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP)</i>	9
2.2 Ny studiestruktur og læringsarena	11
2.2.1 <i>Faglig fleksibilitet</i>	11
2.2.2 <i>Studenter skal få shoppe fag ved Universitetet i Oslo</i>	11
2.2.3 <i>Sterk økning i utdanning over Internett</i>	11
2.3 Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarenes kompetanseprofil	14
2.3.1 <i>Nye læringsformer og ny teknologi gir bibliotekaren nye utfordringer</i>	14
2.3.2 <i>Digitalisering og elektronisk publisering</i>	14
2.3.3 <i>Hvilke typer kompetanse?</i>	15
2.3.4 <i>ABM-samarbeid om kompetanseutvikling</i>	16
3 Bibliotekarer – grunn-, etter- og videreutdanning	17
3.1 Bibliotekfaglig utdanning og forskning i Norge	17
3.1.1 <i>Høgskolen i Oslo; JBI</i>	17
3.1.2 <i>Universitetet i Tromsø</i>	19
3.1.3 <i>Norges teknisk naturvitenskapelige universitet; Informasjonsforvaltning</i>	19
3.1.4 <i>Høgskolen i Agder</i>	19
3.1.5 <i>Høgskolen i Bergen</i>	20
3.1.6 <i>Høgskolen i Finnmark</i>	20
3.1.7 <i>Universitetet i Oslo</i>	20
3.1.8 <i>Bibliotekforskningsprogrammet</i>	20
3.1.9 <i>Kompetanseprogrammer i RBTs regi</i>	21
3.2 BDI-utdanning internasjonalt – EUs bibliotekforskningsprogram	23
3.2.1 <i>Bibliotekfaglig utdanning i Danmark og Sverige</i>	23
3.2.1.1 <i>Danmark</i>	23
3.2.1.2 <i>Sverige</i>	23
3.2.2 <i>Bibliotekfaglig utdanning internasjonalt</i>	23
3.2.3 <i>EUs Bibliotekforskningsprogram i 3. og 4. Rammeprogram</i>	23
3.3 Støtteordninger for kompetanseutvikling	24
3.4 EVU med relevans for fagbibliotekarer	30
3.4.1 <i>IKT, pedagogikk, administrasjon og ledelse</i>	30
3.5 Statskonsult: Sentrale opplæringstiltak i staten	32
4 En lønnspolitikk som er fleksibel, åpen og forutsigbar	33
4.1 Lønn etterutdanning, kompetanse, ansvar og erfaring	33
4.1.1 <i>Lønnspolitikk</i>	33
4.1.2 <i>Arbeidsvilkår: tid til faglig egenutvikling og oppdatering</i>	34
4.2 Foretrukket fremtid?	34
4.2.1 <i>Fagbibliotekarer</i>	34
4.2.3 <i>Universitetsbibliotekarer</i>	35
4.2.3.1 <i>Fagutvikling er lønnsutvikling</i>	35

4.3 Lønnspolitisk påvirkningsarbeid sentralt	36
4.3.1 Allianser og samarbeidspartnere i det sentrale lønnsarbeidet	36
4.3.2 Stillingskode 1410 bibliotekar og Godskrivningsregel 4	36
4.4 Lønnspolitisk påvirkningsarbeid lokalt	37
4.4.1 Lokal lønns og personalpolitikk	37
4.4.2 Systemer for arbeids- og stillingsvurdering	37
4.5 Oppsummering av lønnsstrategi	38
Litteratur og dokumentasjon	40
Vedlegg 1 Lønssystemer i offentlig sektor	47

1 Innledning

1.1 Bibliotekarer – kompetanseutvikling og karriereveier

Forskerforbundets bibliotekforening (FBF) ønsker gjennom denne presentasjonen å belyse fagbibliotekarers karriereveier og mulighet til etter- og videreutdanning.

Plan for karriereutvikling er en viktig del av den lokale personalpolitikken.

Målsettingen er å forene virksomhetens mål og behov med medarbeidernes interesser. Begrepet karriereplanlegging oppstod i 1960-årene. Intensjonen var at arbeidet skulle by på større muligheter for personlig og faglig utvikling for medarbeiderne, og dermed gjøre det mulig for den enkelte å ta aktivt del i sin egen karriereutvikling. En definisjon på karriereutvikling er: *en prosess som forbereder mennesker til å bli i stand til å dra fordel av de muligheter for avansement som måtte oppstå*, med andre ord individuell kompetanseoppbygging med tanke på fremtidige oppgaver (September, 1991).

Offentlige utredninger som Buerutvalgets- og Mjøsutvalgets innstillinger har fokusert på livslang læring, læring i arbeidslivet, etter- og videreutdanning, realkompetanse og fleksibel læring (NOU 1997:25, NOU 2000:14). I hvilken grad kan og bør disse politiske signalene få konsekvenser for fagbibliotekarer og fagbibliotek?

FBF har i en årrekke, gjennom kurs og seminarer, vedlikeholdt og formidlet kunnskap på området, og har eksempelvis vært samtalepartner og delvis premissleverandør ved opprettelse av Universitetsbiblioteket i Oslos interne kompetanseutviklingsprogram og Riksbibliotekstjenestens etter- og videreutdanningstilbud. Foreningens strategiske plan for 1999-2001 behandler også disse saksmåtene (www.rbt.no/eksterne/fbf/dok/plan.html).

Grunnutdanningen for bibliotekarer er i endring, moduleringen av både denne og andre utdanningsløp gjør at vi bør endre synet på hva som er en fagbibliotekar. Dette får i sin tur konsekvenser for hvilke krav arbeidsgivere stiller i forhold til forskjellige fagbibliotekfunksjoner og hvilke stillingskoder og nivåer som skal benyttes i virksomheten.

I forbindelse med de siste års hovedtariffoppgjør har partene vektlagt vedlikehold og utvikling av kompetanse i arbeidslivet. Undersøkelser har dessverre vist at statlig sektor satser lite på denne typen utvikling sammenlignet med privat sektor. Ved universitet og høyskoler er det spesielt en gruppe som har kommet svært dårlig ut med hensyn til kompetanseutvikling i arbeidslivet; de ansatte i universitets- og høyskolebibliotek (Almerud, 1999).

Universitetsbibliotekarene spiller en svært sentral rolle i fag og forskningsbibliotek. Denne gruppen følger imidlertid et annet mønster for kompetanse og karriereutvikling. De er ansatt i stillinger der de har avtalefestet at 15% av arbeidstiden kan benyttes til faglig fordypning og forskning. Forhold som spesielt berører universitetsbibliotekarene vil i noen grad bli behandlet i denne rapporten.

Vi håper denne rapporten kan bli et arbeidsredskap for FBF-medlemmer spesielt og fagbibliotekmiljøet generelt. Vi ønsker å nå bibliotekarer som har vært i arbeidslivet i en årrekke samt nyutdannede og studenter som skal tenke yrkesplanlegging. Vi håper også at dette vil bli et relevant dokument for lokallag i Forskerforbundet og lokal arbeidsgiver.

1.1.1 Bibliotekets plass i kunnskapsorganisasjoner

Gjennom sitt fagpersonale representerer fagbibliotekene en dobbel ressurs, idet personalet til dels selv driver forsknings- og utviklingsarbeid og står for viktig kunnskapsproduksjon. Biblioteket spiller en viktig rolle gjennom utvelgelse, forvaltning og tilrettelegging av kilder og informasjon. Lett tilgjengelighet til faglig informasjon og vitenkilder er en av de mest fundamentale forutsetninger for å kunne drive forskning og utdanning.

I TVERRSAMBAND, som er en rapport fra Arbeidsgruppe for IT og andre sektorovergrepene spørsmål innenfor bibliotek, arkiv og museum heter det blant annet at:

ABM-sektoren som helhet vil kunne dra god nytte av et tettere samarbeid om kompetanseutvikling (...). Utvikling av og tilbud om kurs og etterutdanning bør i større grad enn i dag kunne samordnes. (...) en samordning av de tre funksjonene vil kunne være et viktig element i å styrke defaglige kompetansen og vil også kunne gi en rasjonell utnyttelse av kompetanse på tvers av enkeltinstitusjoner og-sektorer. (Pkt. 4.5)

Vi lar denne invitten være et positivt og åpent utgangspunkt for rapportens videre drøftinger.

1.2 Rapportens struktur

I det første kapittelet:

- bruker vi offentlige dokument som utgangspunkt for å beskrive kompetanseutvikling i arbeidslivet og endringer i høyere utdanning i Norge. Vi beskriver kompetansereformen samt nye studiestrukturer og læringsarenaer
- ser vi på bibliotekarers kompetanse og utdanning sett i forhold til utviklingstrekk i fagbibliotek

I hoveddelen har vi:

- foretatt en gjennomgang av norske grunn-, etter- og videreutdanningstilbud for bibliotekarer
- foretatt en gjennomgang av danske og svenske grunn-, etter- og videreutdanningstilbud for bibliotekarer
- presentert ulike støtteordninger for kompetanseutvikling som er tilgjengelig for bibliotekarer

- foretatt en bred gjennomgang og vurdering av norske etter- og videreutdanningstilbud som kan ha relevans for fagbibliotekarer
- gjennomgått Statskonsultssentrale opplæringsiltak i staten

Avslutningsvis forsøker vi å belyse fagbibliotekarers utdanningsog karrieremuligheter i forhold til lønnsdannning generelt og i egen virksomhet spesielt. Vi knytter arbeidet opp mot bibliotekarers lønnsplan på statlig sektor og undersøker hvorvidt lønnsplanen dekker de behov for lønnsdannning og stillingsdifferensiering som eksisterer. Denne diskusjonen antar vi kan bli viktig bakgrunnsinformasjon når lokallagene i samarbeid med arbeidsgiver skal videreutvikle den lokale lønns og ansettelsespolitikken. Problemstillingene ønsker vi dessuten også å diskutere på et seminar i september eller oktober 2001.

Litteratur og dokumentasjon har vi valgt å organisere på følgende måte:

- seksjon med generell litteratur og dokumentasjon
- seksjon med litteratur og dokumentasjon i henhold til de enkelte kapitler i hoveddelen

Vi har dessuten også kildehenvisninger etter enkelte kapitler, vi har valgt denne ordningen av hensyn til de som kun leser deler av rapporten.

1.3 Avgrensning og definisjoner

I kapittel 2.1 og 2.2 er vi svært deskriptive. Vi har i liten grad problematisert og satt spørsmålsteget ved den alternative politiske dagsorden når det gjelder Kompetansereformen (i parentes bemerket kan man si at næringsliv og politiske myndigheter, gjennom reformen, i økende grad ønsker å styre den enkeltes valg når det gjelder etter- og videreutdanning). Likeledes kan man stille svært mange kritiske spørsmål med hensyn til fjernundervisning og ertidsstudier. Innen danningfagene, som bibliotekarutdanningen er en del av, er sosialisering til en profesjon en viktig del av utdanningen denne blir best ivarettatt via nær studier. Pedagoger og forskere viser nå en økende skepsis og realisme til fjernstudier eller fleksibel læring. Fjernstudier er svært krevende for studentene og meget ressurskrevende å (fagplan)utvikle for små utdanningsgrupper.

Vi har avgrenset prosjektet til en bred gjennomgang av utdanningsmuligheter i Norge. Det var imidlertid svært aktuelt å trekke inn tilbud fra utdanningsinstitusjoner i Skandinavia. Tilbud fra andre land vil bare bli referert i den grad de belyser relevante utviklingstendenser i fagbibliotek. Problemstillinger rundt lønn og stillingskoder forholder seg til statlig tariffområde. Lønnsplan for bibliotekarer på statlig sektor er gjengitt finner du i hovedtariffavtalen (<http://www.forskerforbundet.no/article.asp?ArticleID=1242&menuitem=201>)

Rapporten må behandles som ferskvare. Strukturen har gyldighet, men en del av de faktiske opplysningene som blir gitt har svært kort holdbarhet, fordi brorparten av kursopplysningene som det vises til stadig revideres. Det er derfor helt avgjørende at leserne bruker nettadressene som er gjengitt i teksten og i "Litteratur og dokumentasjon" flittig.

Noen definisjoner; i rapporten brukes:

- **Etterutdanning** for kurs som ikke er formelt kompetansegivende
- **Videreutdanning** for kurs som er formelt kompetansegivende
- **Grunnutdanning** for utdanning som gir bibliotekar eller universitetsbibliotekar kompetanse
- **Studier** er brukt for utdanning eller kurs som omfattes av videre- eller grunnutdanning
- **Fleksibel læring** omfatter blant annet fjernundervisning og nettbasert utdanning

Litteratur:

Almerud, P. Bibliotekariemeningar. Stockholm: DIK, 1999.

([http://193.15.217.21/www/dik/dikweb.nsf/ObjectsLoad/bibliotekariemeningar/\\$File/Biblmening.PDF](http://193.15.217.21/www/dik/dikweb.nsf/ObjectsLoad/bibliotekariemeningar/$File/Biblmening.PDF))

NOU 1997:25. Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk.

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014005-020007/index-dok000-b-n-a.html>

NOU 2000:14 Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014001-020004/index-dok000-b-n-a.html>

September, PE. Career Planning as a Personnel Function: Its Importance in Academic Libraries.

Journal of Library Administration, vol. 14, 1991, nr 3, s. 51-68.

TVERRSAMBAND. Rapport fra Arbeidsgruppe for IT og andre sektorovergripende spørsmål innenfor bibliotek, arkiv og museum. Oslo: KD, 2001

<http://www.odin.dep.no/kd/norsk/publ/rapporter/018031-220004/index-dok000-b-n-a.html>

2 Status presens

2.1 Kompetansereformen

Kunnskap og kompetanse er grunnleggende for demokrati og samfunnsutvikling. Kunnskap forsvinner ikke når den brukes. Tvert om vil kunnskapen øke når den utnyttes mange ganger, heter det blant annet i regjeringens langtidsprogram for 2002-2005 (*St.meld. nr. 30 (2000-2001)*).

Gjennom hele utdanningssystemet legges et viktig grunnlag for den enkeltes kompetanse og evne til å tilegne seg kunnskap i arbeidslivet. Partene i arbeidslivet og myndighetene har derfor utarbeidet et kompetanseutviklingsprogram (KUP). Det ble bevilget 50 millioner kroner over KUFs budsjett til programmet i 2000 og 35 millioner kroner i 2001.

I forbindelse med Kompetansereformen er det foretatt endringer i lover og regelverk slik at flest mulig skal kunne ta del i reformen. Dette gjelder for eksempel rett til grunnskole og videregående opplæring for voksne, større grad av frihet for de høyere utdanningsinstitusjonene og endringer i reglene for utdanningsfinansiering.

Det ble bevilget 90 mill. kroner over KUFs budsjett i 2000 til regelendring i lånekassen, blant annet for å gjøre utdanning mer tilgjengelig for voksne. Det er vedtatt å heve grensen for egen inntekt fra 3 550 kroner til 5 000 kroner per måned uten reduksjon i stipendet. Det er videre vedtatt å heve grensen for behovsprøving av forsørgertillegg for barn mot ektefelles eller samboers inntekt fra 12 495 kroner til 16 700 kroner. Endringene gjelder fra studieåret 2000/2001.

Endringer foretatt i arbeidsmiljøloven sikrer dessuten også arbeidstakere individuell rett til utdanningspermisjon fra 1. januar 2001 (<http://odin.dep.no/krd/norsk/publ/otprp/016005-050014/index-hov001-b-n-a.html>)

2.1.1 Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP).

KUP vil konsentrere arbeidet innen følgende fire satsingsområder:

1. Styrke kompetansestyring og utvikling av statlige virksomheter som lærende organisasjoner.
2. Styrke innsatsen med utvikling og utprøving av fleksible læringsog formidlingsformer ved bruk av ny teknologi .
3. Styrke samarbeidet om læring mellom virksomheter sentralt og regionalt.
4. Styrke "bestillerkompetansen" i og mellom statlige virksomheter i forhold til tilbudssiden i utdanningssektoren.

Det er verdt å merke seg at partene i arbeidslivet ønsker å fremme kompetanseutvikling som virkemiddel i virksomhetens måloppnåelse og de ansattes egenutvikling. En viktig del av læringen skjer gjennom de arbeidsoppgavene som utføres og det er derfor viktig å arbeide for å fremme god læringskultur. Dette innebærer blant annet å:

- tydeliggjøre metoder for kompetansekartlegging, behovsanalyse, kompetanseplanlegging samt utnyttelse og evaluering av kompetanseutvikling.
- organisere arbeid og samarbeid for å fremme kontinuerlig læring og utvikle læringsarenaer for overføring av læring
- skape læringsintensive stillinger og arbeidsoppgaver
- motivere ansatte til å bygge opp egen kompetanse og å dele kunnskap med andre
- etablere mekanismer som gjør at kunnskap ikke tappes ved at ansatte slutter eller skifter jobb innen virksomheten
- dokumentere og anerkjenne realkompetanse
- utvikle tiltak for å nyttiggjøre og videreutvikle seniormedarbeidernes kompetanse
- utvikle lokal arbeidsgiver- og personalpolitikk som stimulerer til hensiktsmessig etter- og videreutdanning, som bidrar til forutsigbarhet i forvaltningen av den nye lovfestede retten til utdanningspermisjon, og som videreutvikler nye, fleksible samspill mellom arbeid og læring.

Bruk av moderne informasjons- og kommunikasjonsteknologi vil etter vårt skjønn være et viktig bidrag til utvikling av mer fleksible utdanningstilbud. Tiltakene i kompetansereformen bør derfor utformes slik at flest mulig kan gjennomføre opplæring uten å måtte tre ut av arbeidsmarkedet.

Litteratur:

Handlingsplan for oppfølging av Kompetansereformen i staten 2001-2002

<http://odin.dep.no/aad/norsk/prosjekter/reform/002001-990053/index-dok000-b-n-a.html>

Kompetansereformen 2000- 2003. Handlingsplan

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/handlingsplaner/014061-990032/index-dok000-b-n-a.html>

Kompetanseutviklingsprogram (KUP) (<http://odin.dep.no/aad/norsk/prosjekter/reform/002001-990046/index-dok000-b-n-a.html>).

NOU 1997:25. Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk.

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014005-020007/index-dok000-b-n-a.html>

NOU 2000:14 Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014001-020004/index-dok000-b-n-a.html>

St meld nr 42(1997-98)Kompetansereformen.

<http://www.dep.no/kuf/norsk/publ/stmeld/014005-040017/index-dok000-b-n-a.html>

St.meld. nr. 27(2000-2001).Gjør din plikt- Krev din rett. Kvalitetsreform av høgere utdanning.

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/stmeld/014001-040004/index-dok000-b-n-a.html>

St.meld. nr. 30 (2000-2001). Langtidsprogrammet 2002-2005

<http://odin.dep.no/fin/norsk/publ/stmeld/006001-040008/index-ind001-b-n-a.html>

2.2 Ny studiestruktur og læringsarena

2.2.1 Faglig fleksibilitet

Utdanningssektoren er i endring. Stadig flere studenter ønsker individuelle tilpasninger i sitt utdanningsløp, mens arbeidsmarkedet på sin side har behov for faglig fleksibilitet. Høgre utdanning møter denne utfordringen blant annet gjennom en omorganisering av studiestrukturen.

Dette innebærer en oppmykning av studieopplegg som gjør det lettere for studenter å skreddersy sin utdanning.

Muligheten til å importere og eksportere fagmoduler mellom lærestedene i et helt nytt omfang blir et svar på arbeidsmarkedets behov for stadig mer differensiert kompetanse. Nye studieopplegg tar sikte på å rekruttere nye studenter i et stadig mer sammensatt utdanningsmarked.

2.2.2 Studenter skal få shoppe fag ved Universitetet i Oslo

var overskriften på en artikkel i Uniforum, 31. januar 2001.

Større valgfrihet i studieopplegget skal trekke studenter til Det historiskfilosofiske fakultet ved Universitetet i Oslo. Våren 2002 vil en ny studieordning tre i kraft.

I tråd med internasjonale trender går fakultetet inn for å bryte opp etablerte fagstrukturene til mindre fagmoduler. Tanken er at disse mindre modulene skal kunne klippes inn i fag og fagkombinasjoner på nye og uvanlige måter. Det vil for eksempel bli større muligheter for å kople humanistiske og naturvitenskapelige fag.

2.2.3 Sterk økning i utdanning over Internett

Stadig flere aktører tilbyr såkalt e-læring, for to år siden var omsetningen i Norge på 85 millioner kroner årlig. Dette beløpet vil øke til to milliarder kroner i år 2004, ifølge IDC (International Data Corporation). Økningen kommer hovedsakelig av den vedtatte kompetansereformen, som innebærer at ca. 200.000 nordmenn kontinuerlig er i utdanning.

Rektor Bjørn Baaberg i NKS Fjernundervisning, som er blant de største aktørene i Europa innen fjernundervisning, hevder at Internett vil bli det største klasserommet.

Den tradisjonelle korrespondanseundervisningen gjennomgår revolusjonerende endringer som følge av folks Internetttilknytning. I år vil mer enn 5.000 studenter knyttet til NKS gjennomføre studene over Internett. Dette er en økning på 400 prosent fra 1999.

2.2.4 Fleksible læringsarenaer med vekt på pedagogikk?

Teknologistøttet fleksibel læring er i ferd med å innta en viktig rolle i norsk høgre utdanning. Årsakene til dette ligger antagelig i situasjonen for de høgre lærestedene som blant annet er behandlet i NOU 2000:14 og St.meld. nr. 27(2000-2001).

Høgre utdanning står overfor følgende utfordringer:

- Forventninger og krav når det gjelder å imøtekomme samfunnets og arbeidslivets behov for kompetanseutvikling (KUP) og livslang læring. Kravene kommer ikke i stedet for, men i tillegg til de tradisjonelle oppgavene forskning og akademisk grunnutdanning.
- Den samfunnsmessige og økonomiske, utdanningspolitiske og teknologiske utviklingen fører til at høgre utdanning i større grad må konkurrere, både nasjonalt og internasjonalt.
- Universitetene og høgskolene får trolig:
 1. mer omfattende og komplekse oppgaver å løse enn tidligere
 2. mer sammensatte studentgrupper som stiller større krav til brukertilpassing og fleksibilitet i studietilbudene
 3. nye og annerledes krav når det gjelder kvalitet og relevans i studietilbudene, både faglig innhold og pedagogisk tilrettelegging
 4. nye og betydelig skjerpede krav når det gjelder evne til (hurtig) omstilling

Hvorfor og hvordan nettbasert læring i høgre utdanning?

Noen av punktene under kan være innbyrdes motstridende, man må med andre ord gjøre (bevisste) valg og avveininger mellom ulike hensyn, som for eksempel fleksibilitet, kvalitet og kostnadseffektivitet.

- Utvidet aksess (flere, hvor som helst og når som helst)
- Større fleksibilitet (tilrettelegge studietilbud for blant annet voksne lærende som har jobb og familie)
- Økt relevans (tilpasset ulike grupper lærende, med ulike behov)
- Bedre studiekvalitet (samarbeidsorienterte læringsaktiviteter kan støttes mer effektivt)
- Økt kostnadseffektivitet (over tid utdanne flere studenter på en bedre måte for de samme kostnadene)
- Økt samarbeid og arbeidsdeling mellom lærestedene (forene ressurser og fordele oppgaver i utvikling av fleksible studietilbud)

Nettbaserte opplegg i norsk høgre utdanning benytter ulike typer pedagogiske arbeidsmåter som:

- "tradisjonell formidlingspedagogikk" – f.eks. distribusjon av forelesninger og oppgaver over nettet (brevskolemodellen)
- ressursbasert læring- stor grad av selvstudium ved hjelp av ressurser som gjøres tilgjengelige på nettet
- samarbeidslæring- gruppesamarbeid via nettet
- problembasert og prosjektorientert læring via nettet

Få opplegg rendyrker én pedagogisk modell, men kombinerer heller ulike arbeidsmåter (tradisjonelle og nye).

Nettet og nettbaserte opplegg har en del iboende egenskaper som gjør at de kan fungere som en katalysator for pedagogisk utvikling og ny pedagogisk praksis. Disse egenskapene gir muligheter for mer studentaktive arbeidsmåter med "den lærende i sentrum" og mange hevder at: Ny teknologi + Ny pedagogikk = Sant

Pedagoger sier at "distributed learning" kan ses som et kontinuum. I den ene enden av skalaen brukes teknologi til å supplere ansikt tilansiktundervisning. Visse deler av læringsarbeidet utføres da ved hjelp av IKT, ved at de lærende arbeider på egen hånd, eventuelt i grupper. I den andre enden av skalaen studerer de lærende helt og holdent "off campus", rendyrket fjernundervisning (*Bates, 2000*).

Undersøkelser viser imidlertid at nettstudiers stramme struktur og arbeidsform (arbeids- og tidspress) kan være kritiske faktorer for studentene. Når studier legges om til nettkurs, tilføres ofte nye aktiviteter og materiell som er tidkrevende tillegg til studiets eksisterende arbeidsbelastning. Merarbeidet (for lærere og studenter) er særlig knyttet til nettbaserte fora for skriftlig diskusjon og samarbeid og det blir ofte "omvendt proporsjonalt med graden av fleksibilitet". (*Eide, 2001*)

E-læring blir et milliardmarked, som vil trekke til seg nye aktører. Resultatet er flere nyetableringer av dot.com-selskaper. Det blir svært interessant å se om markedet leder til at kvalitet vinner, eller om vi får en "McDonaldisering" av høgre utdanning (*Grepperud, 2000*). Tradisjonelt betrakter vi ikke utdanning som en kommersiell vare her i landet, det blir derfor spennende å se hvordan markedspektivet påvirker utdanningspolitikken innen e-læring spesielt og innen universitet og høgskoler generelt.

Litteratur:

Alexandersen, J. (red.) Nettbasert læring i høgre utdanning Tromsø : SOFF, 2001

Bates, T. Managing Technological Change. Strategies for College and University Leaders San Francisco, Calif : Jossey-Bass Publishers, c2000.

Eide, TE. Nettkurs merverdi og merarbeid? I: Alexandersen, J. (red.) Nettbasert læring i høgre utdanning. Noen norske erfaringer. Tromsø : SOFF, 2001

Grepperud, Gunnar og Jan Atle Toska (red.): Må I, myter, marked. Kritiske perspektiv på livslang læring og høgre utdanning. Tromsø : SOFF, 2000

NOU 2000:14 Frihet med ansvar. Om høgre utdanning og forskning i Norge
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014001-020004/index-dok000-b-n-a.html>

Sterk økning i utdanning over Internett. NTB, 18.april 2001

St.meld. nr. 27(2000-2001).Gjør din plikt- Krev din rett. Kvalitetsreform av høgere utdanning.
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/stmeld/014001-040004/index-dok000-b-n-a.html>

Studenter skal få shoppe fag ved Universitetet i Oslo. Uniforum, 31. januar 2001.
<http://webobjects.uio.no/cgi-bin/WebObjects/uniforum>

2.3 Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarenes kompetanseprofil

Hva slags kompetanse vil de forskjellige virksomhetene satse på i fremtiden? Hva kommer til å bli definert som kjernekompetanse? Hva kommer til å bli ansett som perifer kompetanse som like gjerne kan kjøpes utenfra eller leies inn ved spesielle behov, også kalt outsourcing?

Informasjons- og kommunikasjonsteknologien (IKT), faglig dybde, fleksibilitet og kreativitet er kvaliteter arbeidsgivere ønsker at fagbibliotekarer og kandidater som uteksamineres fra våre nordiske bibliotek og informasjonsstudier skal ha.

I denne delen av presentasjonen tar vi utgangspunkt i synspunkter som fremkom den 19. og 20. oktober 2000 på en nordisk workshop i Oslo under overskriften: *Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarenes kompetanseprofil*. Forskerforbundets bibliotekforening stod som arrangør med økonomisk støtte fra Nordinfo, og med teknisk støtte fra Riksbibliotek tjenesten (RBT). Blant deltagerne fant vi bibliotekdirektører, riksbibliotekarer, rektorer, dekaner, studenter, fagbibliotekarer og fagforeningsledere. Temaene som ble diskutert er meget relevante for (morgen)dagens fagbibliotek og utdanningssektor.

Noen av spørsmålene som ble belyst var:

- Hva ønsker ledelsen i høgre utdanningsinstitusjoner av sine bibliotek og informasjonstjenester i dag og i morgen?
- Hvordan møter dagens bibliotekarutdanning disse ønskene fra ledelsen i eierinstitusjonene?
- Bibliotekarer må i større grad å ta ansvar for egen læring, utvikle og endre kompetanseprofiler. Hvilke rammebetingelser må til?

2.3.1 Nye læringsformer og ny teknologi gir bibliotekaren nye utfordringer

Fleksibel læring, e-læring og det virtuelle universitet (og bibliotek) krever nye måter å organisere kunnskap og informasjon på. Utdanningssamfunnet gir bibliotekene en unik mulighet til å redefinere og profilere seg.

Internasjonal orientering, språk, IKT og god formidlingsevne er meget relevant kunnskap. En viktig komponent i bibliotekarutdanningen er pedagogikk. Nye læringsformer og fleksibel utdanning vil få konsekvenser for faglig samarbeid mellom bibliotek, undervisning og forskning.

Informasjons- og kommunikasjonsteknologien gir den tradisjonelle bibliotekarprofesjonen nye utfordringer. IKT medfører en helt annen form for tilgjengelighet uavhengig av tid, sted og rom. Dette medfører nye krav til formell kompetanse, organisasjonsstruktur og nye måter å tilrettelegge informasjon på.

2.3.2 Digitalisering og elektronisk publisering

Akselererende priser på tidsskriftabonnement har ført til at virksomhetene innen forskning og høgre utdanning ytrer ønske om endret publiseringspraksis. Dette kan medføre at institusjonene og bibliotekene går inn i deler av publiseringsmarkedet, i

konkurransen med forlagene. Både forskerne ved utdanningsinstitusjonen og biblioteket vil kunne dra nytte av en "ny orden" når det gjelder forskningspublisering. For å kunne ta del i denne må man ha kunnskap om markedet og akademiske meritteringssystemer. Forhandlings- og samarbeidsevner på tvers av fagområder og bransjer blir likeledes viktige egenskaper.

Elektronisk publisering og kunnskap om opphavsrett vil også være sentrale tema.

Bibliotekene har en viktig funksjon når det gjelder å dokumentere og formidle forskningsresultater. Dette kan være i form av utvikling av databaser, samt å tilgjengeliggjøre og tilrettelegge ressurser gjennom nettet.

2.3.3 Hvilke typer kompetanse?

Som det fremgår av punktene nedenfor stilles det nye krav til bibliotekarenes fagkompetanse. For enkelte stillinger er det ikke tilstrekkelig med treårig bibliotekarutdanning, det forventes en høyere akademisk grad. Bibliotekarenes generelle fagkompetanse danner en basis i ethvert bibliotek, men det er samtidig behov for en overbygning som kan bidra til å danne en faglig helhet i biblioteket. Derfor er det viktig at personalgruppen har ulike typer spesialkunnskap som dekker alle bibliotekets informasjonsbehov og gir biblioteket en bred kompetanseprofil.

Prorektor ved universitetet i Växjö kom i sitt innlegg inn på:

- Bibliotekarenes yrkestradisjon
- Det nye universitetsbegrepet:
 - det gamle: homogen studentmasse
 - det nye: virkelig universitas
- Nye undervisningsformer:
 - fra undervisning til læring
 - flere pedagogiske situasjoner
 - tematiske studier
 - også renessanse for den klassiske forelesning
- Endrede studentgrupper:
 - mindre kull
 - livslang læring og midtlivslæring
 - større variasjon i forkunnskaper
 - større variasjon i kulturell bakgrunn
 - alle behersker IKT

Prorektor ved Åbo akademi i Finland ønsket følgende av sine bibliotekarer:

- generell vitenskapelig kompetanse
- spesiell fagkompetanse
- informasjonskompetanse
- kommunikativ kompetanse (beherske 4-5 språk)
- pedagogisk kompetanse
- IKT-kompetanse
- sosial kompetanse
- dynamisk kompetanse

For å få de høyeste stillingene i biblioteket bør det i følge prorektor kreves doktorgrad.

2.3.4 ABM-samarbeid om kompetanseutvikling

Vi avslutter dette avsnittet med å vise til (den blodferske) rapporten TVERRSAMBAND der man blant annet skriver at når det gjelder nettpublisering og nettpedagogikk, er det i ABM-sektoren et stort behov for erfaringsinnhenting og kompetanseutvikling. Arbeidsgruppen mener dette er et av de områdene der behovet for kompetanseutvikling er størst og der nytten av felles utviklingsmidler vil være stor. I økende grad er det behov for kunnskap innen områder som nettpedagogikk, opphavsrett og personvern. I alle tre sektorer står økende krav til innsikt i utnyttelsen av IKT sentralt.

Arbeidsgruppen anbefaler dessuten at ABM-sektoren søker formalisert samarbeid med miljøer innen utdannings- og forskningssektoren om nettpedagogikk og formidling

Litteratur:

Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarenes kompetanseprofil. Forelesningsmanuskripter. Oslo: 2001

Kindenberg, U. Individuelt kompetenssparende skal gi alle chanser til livsløst læring. DIK-forum 2001, nr. 3, s.4-5.

Kompetanseutvikling. Temanummer. DF-Revy 2001, nr 1

Trygstad, H. Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarens kompetanseprofil. Synopsis, 2001, nr.1, s.18-21.

TVERRSAMBAND. Rapport fra Arbeidsgruppe for IT og andre sektorovergrepene spørsmål innenfor bibliotek, arkiv og museum. Oslo: KD, 2001
<http://www.odin.dep.no/kd/norsk/publ/rapporter/018031-220004/index-dok000-b-n-a.html>

3 Bibliotekarer – grunn-, etter- og videreutdanning

I dette kapittelet har vi brukt lite plass på mye og mye plass på lite. Vi har valgt å være relativt summariske når vi viser til utdanningstilbud ved de kjente og store utdanningsinstitusjonene for bibliotekarer. Vi har derimot gitt nye utdanningstilbud ved nye institusjoner relativt fyldig omtale.

3.1 Bibliotekfaglig utdanning og forskning i Norge

3.1.1 Høgskolen i Oslo; JBI

<http://www.hio.no/JBI/>

Bibliotek- og informasjonsstudiene

- Bli bibliotekar - informasjon om bibliotekaryrket
- Grunnstudiet (grunnfaget og bibliotekarstudiet)
- Sivilbibliotekarstudiet (hovedfag)
- Vekttallsgivende enheter
 - Info 10 (10 vekttalls videreutdanning i referansearbeid)
 - Skolebibliotekkunnskap for grunnskolen (10 vekttall)
- Kurskatalog (etter- og videreutdanning)
- Fjernundervisning
 - Grunnfag
 - Informasjonssøking og–formidling via Internett - ISFI
 - Praktisk bibliotekararbeid (lenken under oppdatering)
- Utvekslingsprogrammer (NORDPLUS og SOKRATES/ERASMUS)

Bibliotekarutdanningen er 3-årig. Hvert studieår gir 20 vekttall og er en avsluttet enhet. Det første året utgjør et selvstendig grunnfag i bibliotek og informasjonsvitenskap. Det andre året er et storfagsillegg. Det tredje året utgjør spesialstudiet, som fører frem til bibliotekareksamen. Det er mulig å kombinere ett, to eller tre år med andre studier og oppnå en cand.maggrad.

Det er også anledning til å ta en 2-årig videreutdanning som avsluttes med sivilbibliotekareksamen. Hovedvekten idag ligger på organisering, lagring og gjenfinning av informasjon ("Information seeking and retrieval"). Men fag som databaseteori (inklusive objektorientert programmering), digitale dokumenter (så som Web-dokumenter) og informasjonslære står også sentralt. I tillegg studeres informasjonsøkonomi, informasjonspolitikk og-organisasjon, samt datanettkommunikasjon.

Primo 2001 ble studiet omorganisert. Sivilbibliotekarstudiet er nå delt opp i 6 moduler à 5 vekttall.

Modulene er:

- Informasjonsøkonomi
- Digitale dokumenter
- Programmering og databaseteori 1 og 2
- Algoritmeorientert gjenfinning
- Brukerorientert gjenfinning

Fjernundervisningen i bibliotek- og informasjonsvitenskap er et brevkursbasert tilbud til alle. Skal en imidlertid gå opp til grunnfagseksamen på grunnlag av denne undervisningen, kreves studiekompetanse og minst et halvt års bibliotekpraksis på full tid samt dokumentert, grunnleggende edb-kompetanse.

JBI har en avtale for bibliotekarkandidater som vil innpasse seg direkte til hovedfag ved Universitetet i Oslo, Institutt for medievitenskap. Vi er usikre på hvor mange kandidater som hittil har benyttet seg av dette tilbudet som gir "rabatt" for studenter ved som vil gå videre til hovedfag i medievitenskap.

I disse dager diskuteres blant annet også:

Etablering av Senter for bibliotekutvikling:

Det foreslås - som en prøveordning - å opprette et senter som skal kunne ta initiativ til og gjennomføre FoU-aktiviteter innenfor utdanningens prioriterte satsingsområder. Hensikten er å skape et miljø rundt forskningsaktiviteten, få inn nye samarbeidspartnere og flere prosjekter.

Nye studieplaner som er til vurdering:

- Design og kommunikasjon i digitale medier (20 vekttall)
- Videreutdanning i Barnebibliotekarbeid (5 vekttall)
 - OMEGA 10; Videreutdanning i Bibliotekorganisasjon og ledelse (10 vekttall)

Leder av Norsk arkivråd har vært i kontakt med JBI og ønsker et nytt studium i arkivistikk på 20 + 20 vekttall.

Se dessuten også: Norgesnettrådets Evaluering av JBIs knutepunktfunksjon 2001 (http://www.nnr.no/html/evalu/ekst7_mediefag.doc).

Fra hjemmesiden til JBI kan man finne svært mye nyttig informasjon. (<http://www.hio.no/JBI/>)

Pedagogikk for bibliotekarer

Biblioteket inntar en sentral plass i utdanning på alle nivåer. Reformene i skoleverket, med en innbakt pedagogikk som fokuserer på elevens egen aktivitet i læringsprosessen, gjør biblioteket til en læringsarena av økt betydning. Dette er noe av bakgrunnen for det nye 10-vektts studietilbudet ved Avdeling for Lærerutdanning: Pedagogikk i bibliotek- og informasjonsarbeid.

Studieplan og pensum er nå tilgjengelig på: <http://www.hio.no/JBI/kurs/index.html>

3.1.2 Universitetet i Tromsø

Bibliotekkunnskap og dokumentasjonskunnskap ved Institutt for dokumentasjonsvitenskap ved Universitetet i Tromsø.
<http://www.hum.uit.no/dok/index.html>

Universitetet i Tromsø tilbyr

- Grunnfag og mellomfagstillegg i dokumentasjonsvitenskap. Studiet tar spesielt sikte på å utdanne folk til arbeid i bibliotekarkiv, museum, media og forlag.
- Bibliotekkunnskap er opprettet spesielt for å inngå som et ledd i en egen bibliotek- og informasjonsfaglig cand.mag.-utdanning, sammen med dokumentasjonsvitenskap mellomfag.

Nytt av året er at Institutt for dokumentasjonsvitenskap nå tilbyr et hovedfag i dokumentasjonsvitenskap. Bibliotekarere med cand.mag. kompetanse kan komme i gang med hovedfaget alt høsten 2001. En viktig komponent i studiene er fjernundervisning, noe som betyr at man kan studere hjemme og kombinere studiene med arbeid. Les mer om studieopplegget på instituttets hjemmeside, eller ta kontakt med Institutt for dokumentasjonsvitenskap for nærmere informasjon.

3.1.3 Norges teknisk naturvitenskapelige universitet; Informasjonsforvaltning

<http://www.ifi.ntnu.no/grupper/if/>

Ved NTNU kan man studere et fag som heter informasjonsforvaltning. Det omfatter elementer fra både informasjons og kunnskapsforvaltning. Det legges vekt på emner som innsamling, behandling, styring og anvendelse av informasjon og kunnskap.

3.1.4 Høgskolen i Agder

Skolebibliotekkunnskap.

<http://www.agderforskning.no/skolebibliotek/>

Det tilbys nettbasert fjernundervisning for lærere i grunnskolen.

Ved Høgskolen i Agder har man et studium i skolebibliotekkunnskap. Studiet er delt i to selvstendige enheter, hver på 10 vektall. Det tilbys primært som videreutdanning for lærere som har fullført eller er inne i en allmenn lærerutdanning.

Kvalifikasjonskrav: Generell studiekompetanse

Kursbeskrivelse: Internettbasert fjernundervisning

Kommentar til kurslengde: Studiet går over 3 semestre

Kursavgift: 12900

Avgiftskommentar: I tillegg kommer eksamenskonstnad på kr. 700

Eksamensform: Desentralisert og nettbasert undervisning

3.1.5 Høgskolen i Bergen

Under planlegging - Bibliotek-, dokumentasjons- og informasjonsstudium

<http://www.hib.no/studier/>

Omfang: 20 vekttall, kurset er et kombinert nettbasert kurs

Mål: Faget skal kunne gi et godt grunnlag for yrkesutøvelse både på områder der informasjonsvirksomhet er den sentrale arbeidsoppgave (som i bibliotek) og for annet faglig arbeid hvor BDI-kunnskap kan støtte opp om arbeidet (som i utdanningsstillinger, i forsknings-, utviklings- og utredningsarbeid i privat og offentlig virksomhet, i museer og arkiv m.v.)

Videreutdanning - deltid: Barn/ungdom og medier 10 vekttall

Semesterperiode: Høst 2001- høst 2002

Mål: Studiet tar sikte på å gi studentene et tilbud om faglig fordypning i emnet barn/ungdom, bibliotek og medier. Det konsentrerer seg om tekster knyttet til skrift, lyd og bilde, formidlingen av disse og barnebibliotekarens rolle og arbeidsområder.

Målgruppe: Studiet fungerer som mellomfagstillegg til grunnfaget i BDI-fag (20 vt.). Studiet er åpent for alle med studiekompetanse, og kan også tas som videreutdanning av fagutdannede bibliotekarer, eller av lærere med utdanning i det som tidligere gikk under navnet Skolebibliotek og informasjonskunnskap (10 eller 20 vt.)

Høgskolen i Bergen, Avdeling for Lærerutdanning

Oppstart: Høsten 2001

E-post: opptak@hib.no

3.1.6 Høgskolen i Finnmark

<http://www.hifm.no/kursIDvis.asp?ID=65>

Kursnavn: Skolebibliotekkunnskap

3.1.7 Universitetet i Oslo

<http://www.uio.no/sthb/>

Kursnavn: Litteratur, Barne- og ungdomslitteratur semesteremne

Lærested: Universitetet i Oslo

Faget er relevant som støttefag til faget nordisk språk og litteratur i skolen, samt for bibliotekspersonell og for arbeid i forlagsbransjen og bokbransjen forøvrig.

Det kreves grunnfagseksamen i et språkfag eller i allmenn litteraturvitenskap, eller avsluttet utdanning fra biblioteks- og informasjonsstudiene ved Høgskolen i Oslo, med litterær metode valgfag.

For spørsmål om påmelding kontakt instituttet, telefon: 22 85 67 08.

3.1.8 Bibliotekforskningsprogrammet

<http://www.bibin.hio.no/bibforsk/>

Programmet for bibliotekforskning hører inn under Norges Forskningsråds område for kultur og samfunn. Områdestyret vedtok å etablere programmet i oktober 1995, og i august 1996 ble de første stipendene delt ut. Programmet har en varighet på 5,5 år, og avsluttes altså 30. desember 2001.

Målet for programmet er å generere forskningsbasert kunnskap om bibliotek og andre informasjonsformidlende institusjoner i en tid da dyptgående politiske og sosiale endringer og den digitale revolusjonen forandrer betingelsene for disse institusjonenes virksomhet.

På hjemmesiden finner du nærmere informasjon om programmets mål og satsingsområder gjennom det programnotatet styret har vedtatt. Du finner likeledes informasjon om programmets forskere og prosjekter, du finner utlysning av midler og du finner informasjon om viktige konferanser og seminarer både i Norge og internasjonalt.

Digitale bibliotek

http://www.nb.no/assets/images/Forskning_pa_digitale_bibliotek_i_Norge.pdf

Forskning på digitale bibliotek i Norge er tittelen på en rapport av Svein Arne Brygfjeld (Nasjonalbiblioteket), Ole Husby (BIBSYS), Ingeborg Sølvberg (NTNU) og Lars Kristian Vognild (NORUT) som ble overlevert Norges forskningsråd (NFR) i mars 2001. I rapporten pekes det på nye forskningsområder innen BDØmrådet i Norge etter at Bibliotekforskningsprogrammets første periode er over. Man anbefaler at forskningsprogrammet "Det digitale bibliotek" etableres som et femårsprosjekt, organisert som et ordinært program innen NFR.

Det er dessuten viktig å være oppmerksom på at det skjønnes forskning og fagutvikling ved Nasjonalbiblioteket, universitetsbibliotekene og de vitenskapelige høgskolenes bibliotek.

3.1.9 Kompetanseprogrammer i RBTs regi

<http://www.rbt.no/kompetanse/>

Postboks 8046 Dep, 0030 Oslo. Tlf. 23 11 89 00. Faks 23 11 89 01. E-post: rbt@rbt.no.

Videreutdanningsprogram for ledelses- og organisasjonsutvikling for ledere i fag- og forskningsbibliotek (Bibliotekutvikling)

RBT har siden 1988 arrangert flere to-årige videreutdanningsprogram for ledelses og organisasjonsutvikling for ledere i fag- og forskningsbibliotek.

Fullført opplegg samt godkjent individuell eksamen gir deltakerne 10 vektall i universitets- og høgskolesystemet. RBT samarbeider her med Utdanningssenter for ledelse og administrasjon (ULA) ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet som står faglig ansvarlig for programmet.

Videreutdanningsprogram i IT for ansatte i fag- og forskningsbibliotek

RBT satte høsten 1997 i gang et Videreutdanningsprogram i IT for ansatte i fag og forskningsbibliotek. Programmet omfatter fem samlinger kombinert med interaktiv fjernundervisning, og et fullført opplegg gir deltakeren 10 vekttall i universitets og høgskolesystemet. RBT samarbeider her med Institutt for datateknikk og informasjonsvitenskap (IDI) ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet som står faglig ansvarlig for programmet med professor Ingeborg Sølvberg som programansvarlig.

Videreutdanningsprogram i voksenpedagogikk for ansatte i fag- og forskningsbibliotek

Et 10 vekttalls Videreutdanningsprogram i voksenpedagogikk for ansatte i fag- og forskningsbibliotek startet i februar 1999. RBT samarbeider her med Pedagogisk forskningsinstitutt (PFI) ved Universitetet i Oslo som er faglig ansvarlig for programmet.

3.2 BDI-utdanning internasjonalt – EUs bibliotekforskningsprogram

3.2.1 Bibliotekfaglig utdanning i Danmark og Sverige

3.2.1.1 Danmark

Danmarks Biblioteksskole

<http://www.db.dk/>

3.2.1.2 Sverige

Bibliotekshögskolan i Borås

<http://www.hb.se>

<http://www.hb.se/bhs/utbildn.htm>

Bibliotekshögskolan Lindköping

<http://www.ida.liu.se/labs/liblab/education/>

Biblioteks- och Informationsvetenskap i Lund

E-post:bib@bib.lu.se

<http://www.kult.lu.se/bivil/index.html>

Biblioteks- och informationsvetenskap - Umeå

<http://www.umu.se/infcult/>

stvgl.biv@soc.umu.se

Institutionen för ABM, estetik & kulturstudier, Uppsala

<http://www.abm.uu.se/>

<http://www.abm.uu.se/distans/>

3.2.2 Bibliotekfaglig utdanning internasjonalt

Nettadresser til bibliotekfaglige utdanningsinstitusjoner verden over:

<http://www.db.dk/DBi/Internet/skoler.htm>

3.2.3 EUs Bibliotekforskningsprogram i 3. og 4. Rammeprogram

<http://www.cultivate-eu.org/>

<http://www.rbt.no/cultivate/>

3.3 Støtteordninger for kompetanseutvikling

Nedenfor presenterer vi ulike støtteordninger for kompetanseutvikling som er tilgjengelig for bibliotekarer i ulike sektorer. Vi har hentet ut en del av opplysninger fra Biblioteksutviklingsoppgaven "Levende organisasjoner" av Hannestad et al. (1996)

Omstilling og effektivisering

Støtte til kompetanseutvikling i forbindelse med omstilling og effektivisering i staten. Det har gjennom hovedtariffavtalen i de siste avtaleperioder blitt avsatt et visst antall millioner kroner til kompetanseutvikling i staten, siste år 35 millioner. De blir utdelt i to runder hvert år og det er Statskonsult som behandler søknadene. Søknaden forberedes i virksomheten og sendes via fagdepartementets administrasjonsavdeling som foretar en samlet vurdering av søknadene fra departementsområdet.

Det kan gis støtte til kompetanseutvikling i forbindelse med omstillingsprosjekter som for eksempel internopplæring, etter- og videreutdanning, omskolering, rotasjon, innføring i nye arbeidsoppgaver, opplæring i og utvikling av nye arbeidsmetoder, samarbeids- og ledelsesformer og kompetanseutvikling av betydning for styrking av arbeidsgiver- og personalfunksjonen. Det kan gis støtte til kompetanseutvikling for grupper og individer. Omskoleringstiltak gis særlig prioritet.

Spørsmål kan rettes til Statskonsult tlf 22 45 10 00 eller Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD), Arbeidsgiveravdelingen, tlf 22 24 48 96.

Kompetanseutvikling i staten

Statskonsult disponerer årlig et beløp til stipend til kompetanseutvikling og fornyelse. Alle som er ansatt i statsforvaltningen kan søke stipend til blant annet:

- utvikling av internasjonal kompetanse
- omstillings- og effektiviseringskompetanse eller
- ajourføring/fornyelse av kompetanse på grunn av endringer i virksomheten

Stipend gis til studie-/hospiteringsopphold ved virksomheter, internasjonale organisasjoner og læresteder i inn og utland. Søkere fra etater som ikke har egne stipendordninger vil bli prioritert. Det gis stipend for inntil ett år om gangen. Søknaden sendes tjenestevei til Statskonsult, Postboks 8115 Dep, 002 Oslo og fristen er vanligvis i utgangen av mars hvert år. Nær mere opplysninger gis av saksbehandler i Statskonsult på tlf. 22 45 10 11.

(Se for øvrig også eget kapittel om Statskonsult)

Kompetanseutvikling i kommunene

I Statsbudsjettet for 2000 ble det bevilget 50 millioner kroner til Kompetanseutviklingsprogrammet. 12. april 2000 ble midlene utlyst. Pengene skal være med på å delfinansiere utviklingsprosjekter som bidrar til nyskaping og utvikling av markedet for etter- og videreutdanning.

For å kunne motta tilskudd må prosjektet være forankret både hos arbeidsgiver og arbeidstaker og ha lærings og overføringsverdi til andre enn de som deltar i prosjektet. Det er også en forutsetning at det etableres et samarbeid mellom etterspørre og tilbyder av utviklingstiltaket. Det forutsettes også en betydelig egenandel. Privatpersoner kan ikke søke.

Søknadsfristene er gjerne juni og september. Søknadsskjema, utlysningstekst og søknadsveiledning finner du på hjemmesiden til operatøren Norsk Fjernundervisning- www.nfu.no. Programnotat for Kompetanseutviklingsprogrammet finner du på KS hjemmeside (www.ks.no) under Utvikling-Kompetansestrategi.

Ta kontakt med KS i din hjemkommune eller disse kontaktpersonene i KS Thomas Sheen, tlf. 22 94 79 69 og Liv Overraae, tlf 22 94 79 08, for å få informasjon om hvor Kompetanseutviklingsprogrammet står i dag.

Kompetanseutvikling for ansatte i HSH-bedrifter

Søknadsfristen for stipend fra opplæringsog utviklingsfondet for tjenesteytende virksomheter i Handels og servicenæringens serviceorganisasjon (HSH) er 1. april og 1. september. Alle ansatte som omfattes av avtalen om opplærings og utviklingsfondet, kan søke stipend.

Du må bruke et eget skjema som du får fra arbeidsgiver eller finner på HSHs hjemmeside (<http://www.hsh-org.no/>).

Som det framgår av saksbehandlingsregler/kriterier for tildeling inndeles søknadene i seks kategorier:

- 1 - frittstående kurs
- 3 - kurs/utdanningsopplegg med lengre varighet
- 4 - studiereiser/ hospitering
- 5 - prosjekter/gode idéer
- 6 - diverse

Utdanningspermisjon med lønn

Departementet har som en prøveordning fått delegert fra AAD myndighet til å avgjøre utdanningspermisjoner av inntil ett års varighet, med mulighet til å delegere videre til underliggende virksomheter permisjoner av inntil 6 måneders varighet.

Avgjørelse av søknader skal skje slik gjeldende praksis er skissert i Statens personalhåndbok, (kfr. punkt 2.14.4.)

Vikar plass for arbeidsledige

Hovedformålet er å gi arbeidsledige relevant arbeidspraksis i offentlige og private virksomheter. Samtidig får ansatte permisjon til å ta utdanning som bidrar til å heve kompetansenivået ved arbeidsplassen eller frigjøres til innsats overfor ledige. Vikariatmodellen som er fastsatt av Kommunaldepartementet, kan nyttes i både offentlige og private virksomheter. Vikar plass for arbeidsledige retter seg mot ledige med relevant kompetanse og/eller erfaringsbakgrunn. Formidling til ordinært arbeid må være forsøkt før inntak på tiltaket. Permitterte kan ikke tas inn som vikar.

Arbeidsledige kan delta i tiltaket i inntil 10 måneder. Kontakt Aetat for nærmere informasjon.

Stipend AL Biblioteksentralen

AL Biblioteksentralen utlyser hvert år reisestipend til ansatte i biblioteksektoren. Stipendiet skal bidra til kompetanseheving og gi positiv effekt tilbake til bibliotekmiljøet.

Utlyst beløp for 2001 var på kr 150 000, Søknadsfristen er vanligvis 15. mars. Det kan søkes på ett eller to stipend. Ett på maks kr 15 000, eller to stipend, kr 15 000,- x 2, etter reiseprosjektets størrelse.

<http://www.bibsentr.no/>

Kulturdepartementets stipendier

Årlig utlyser Kulturdepartementet følgende to stipendier for bibliotekarer:

Stipend til bibliografisk arbeid

Stipendiet skal benyttes til bibliografisk arbeid. Stipendiet er skattepliktig.

Reisestipend for bibliotekarer

Det gis vanligvis ikke stipend for deltagelse i møter/konferanser.

Søknad til disse stipendiene skal skje på spesielt skjema som kan rekvireres fra Statens bibliotekstilsyn, tlf 22 83 25 85 eller RBT (Riksbibliotekstjenesten), tlf 22 43 08 80 og sendes til: Statens bibliotekstilsyn, Postboks 8145, Dep., 0033 Oslo.

Søknadsfristen er vanligvis 15. mars hvert år.

Kulturdepartementet disponerte i 2001 totalt 120.000 kroner til de to stipendiene.

NORDINFOs mobilitetsstipend for bibliotekarer

Her er deler av årets utlysning sakset fra nettet:

Utlysning av mobilitetsstipendier för forskningsbibliotekssektorn

För att stimulera idé- och erfarenhetsutbytet inom fack- och forskningsbibliotekssektorn utlyser NORDINFO under år 2001 ett antal nordiska mobilitetsstipendier. Stipendierna skall ge möjlighet för anställda inom denna sektor att besöka intressanta och framåtsträvande biblioteksmiljöer i ett nordiskt grannland.

En fritt formulerad ansökan skickas till NORDINFO. Ansökningstiden utgår 2.4.2001 NORDINFOs mobilitetsstipendier är avsedda för nordiska medborgare anställda inom fack- och forskningsbibliotekssektorn i de nordiska länderna. Mobilitetsstipendierna avser alltid mobilitet mellan två nordiska länder.

Syftet med stipendierna är att ge stipendierna möjlighet att under en viss tid bekanta sig med forskningsbiblioteksmiljön i nå got av de nordiska grannländerna.

Uppehållet skall ge stipendierna speciella kunskaper och erfarenheter som kan utnyttjas i hembiblioteksmiljön. Det är önskvärt att stipendierna av mottagarbiblioteket bereds möjligheter att aktivt delta i och observera arbetet.

Stipendierna är avsedda att täcka merutgifter för resor och uppehälle i samband med besöket. Det förutsätts att grundfinansieringen (lönen) under stipendietiden betalas av arbetsgivaren i hemlandet. Stipendierna uppgår till 10.000 FIM per månad och uppehållet skall vara minst en månad och högst två månader.

Sänd ansökan till: NORDINFO –Sekretariatet PB 237, FIN-00171 HELSINGFORS
Tel. +358 9 180 0480, fax +358 9 180 0482
Epost: nordinfo@nordinfo.helsinki.fi webb: www.nordinfo.helsinki.fi

Norsk Bibliotekforenings (NBF) fond

Styret i NBF bestemmer hvert år om det skal avsettes midler til stipend fra NBFs fond.

Beløpet som avsettes er avhengig av fondets størrelse ved behandling. Det er bare medlemmer av NBF som kan søke. Formålet er å bidra til kompetanseheving innen fagområder som er relevante i forhold til NBFs virkeplan. Søknadsfrist vanligvis i juni. Nærmere opplysninger kan fåes ved henvendelse til NBs sekretariat, Malerhaugvn. 20, 0661 Oslo, tlf 22 68 85 50, epost: nbf@norskbibliotekforening.no.

Norsk Fagbibliotekforenings (NFF) stipend

NFF setter av et beløp til stipend hvert år, sentralt og i enkelte lokalavdelinger. Ingen spesiell søknadsfrist. Nærmere informasjon ved NFFs hovedstyre og lokalavdelinger. Søknaden sendes NFFs sekretær innen fristens utløp, som vanligvis er rundt 1. juni. (Se NFFs hjemmeside: <http://www.rbt.no/eksterne/nff/>)

Nordiske Vitenskapelige Bibliotekforeningers Forbunds (NVBF) stipend

NVBF, Nordiske Vitenskapelige Bibliotekforeningers Forbund, utlyser 5 årlige stipend for studiebesøk i et annet nordisk land, hver på NOK 7.000, Stipendene utdeles for tredje gang høsten 2001, for studiebesøk som planlegges gjennomført i år 2002.

NVBF ønsker spesielt å gi "yngre", aktive medarbeidere utenfor sjefsskiktet anledning til å delta.

Det bevilges ikke stipend til deltaking i konferanser og liknende, stipend kan ikke tildeles fungerende styremedlemmer i NVBF.

Enkeltmedlemmer i de nordiske basisorganisasjonene for NVBF kan søke stipend. I Norge er dette NFF. Søknadsfrist for stipend for år 2002: 8. oktober 2001.

Søknad sendes: NVBF v/ sekretær Poul Erlandsen
epost: poul@dpb.dpu.dk
(Se NVBFs hjemmeside: <http://www.dpb.dpu.dk/nvbf/nvbf.html>)

Forskerforbundets bibliotekforenings (FBF) reisestipend

Formålet med FBFs reisestipend er å gi foreningens medlemmer bidrag til faglig, utdanningsmessig og organisatorisk skoleing. Det er FBFs årsmøte som hvert år avgjør hvor mye som skal settes av til stipendiet. I 2001 ble det avsatt kr 15 000,-. Søknad med formål og finansieringsplan sendes FBF v/ sekretæren, innen fristens utløp som vanligvis er rundt 1. juni.

(Se FBFs hjemmeside: <http://www.rbt.no/eksterne/fbf/>)

Bibliotekarforbundets (BF) stipend

Stipend for medlemmer i kommunal sektor (KS-området)

Bibliotekarforbundets styre har satt av 45.000,- til opplæringsstipend for medlemmer i kommunal sektor (KS-området) i 2001.

Stipend for medlemmer i statlig sektor

Bibliotekarforbundets styre har satt av 15.000,- til opplæringsstipend for medlemmer i statlig sektor i 2001 sektor.

Søknaden må inneholde hva stipendet skal benyttes til, beløp det søkes om, budsjett og om det søkes om midler fra andre enn BF. Søknaden sendes Bibliotekarforbundet, Lakkegata 21, 0187 Oslo. (<http://www.bibforb.no/>) (I tilfelle du skifter arbeidsplass og fagforening.)

Forskerforbundets (FF) støtteordninger

Ta kontakt med ditt lokallag, forening eller FF sentralt (forskerforbundet@forskerforbundet.no) for nærmere informasjon.

FFs Aktivitetsstøtte

Kan søkes av lokallag og foreninger, midlene blir utlyst hver høst. Kan ikke søkes av enkeltpersoner.

- a) Geografipott
- b) Prosjektmidler

Ved fordeling av aktivitetsstøtte prioriterer Hovedstyret tradisjonelt søknader som skaper egenaktivitet.

FFs OU-midler

Retningslinjer for opplærings og utviklingstiltak er fastsatt i egen særavtale mellom staten og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerglag (Avtale om OU-midler). Hvert år avsettes det i alt, til OU-midler 0,24 % av lønnsmassen i staten, slik den er definert i særavtalen. Avsetningen dekkes ved at arbeidstakerne trekkes kr. 169,- i bruttolønn etter A-tabellen pr. arbeidstaker pr. år, og det resterende beløp dekkes av arbeidsgiver. (HTA 2000-2002, Pkt. 5.5 OU-Midler)

(Du finner Hovedtariffavtalen 2000-2002 på:

<http://www.forskerforbundet.no/article.asp?ArticleID=1242&menuitem=201>)

FF sentralt arrangerer hvert år både kursrekker og enkeltstående kurs for tillitsvalgte og medlemmer. Følg med på FFs hjemmeside under Kursplan (www.forskerforbundet.no).

Lokallag og foreninger kan også søke om økonomisk støtte til OUkurs fra FF. Midlene blir utlyst hver vår og høst. Hovedstyret har satt av 2,2 millioner kroner til kurs i regi av lokallag og foreninger i 2001. Kan ikke søkes av enkeltpersoner.

Vedtektshjemmel for Aktivitetsstøtte og OUmidler:

§ 14.5

Lokallagene kan søke om OUmidler

§ 15.4

Foreningene kan søke om OUmidler. Videre kan foreningene søke Forskerforbundet om midler i henhold til aktivitetsplan og budsjett.

(<http://www.forskerforbundet.no/internett.asp?newmode=2>)

Lokale støtteordninger til kompetanseutvikling

De fleste (store) arbeidsplasser har en personalplan som ofte inneholder et kompetanseutviklingsdokument, gjør deg kjent med disse plandokumentene.

Likeledes er det fornuftig å lese virksomhetsplaner og strategidokumenter for å finne ut hvilke kompetansepoltiske virkemidler man satser på for innværende periode ved din arbeidsplass. Det aller smarteste er selvfølgelig å bidra lokalt ved utviklingen av disse dokumentene, det gjør du enklest ved å delta i lokallagsarbeid og lokallagsmøter.

(Sjekk på din lokale hjemmeside.)

3.4 EVU med relevans for fagbibliotekarer

Vi gikk meget bredt ut når vi skulle innhente informasjon og dokumentasjon om ulike fagtilbud som kunne ha relevans for fagbibliotek og fagbibliotekarer. Vi har likevel landet på en gjennomgang av utdanningstilbud innen: IKT, pedagogikk, administrasjon og ledelse i denne presentasjonen. Disse fagområdene er identiske de som gikk igjen i bibliotekarenes ønske om etter og videreutdanningstilbud i den nordiske undersøkelsen Bibliotekariemeningar (*Almerud, 1999*).

Vi har ikke konsentrert oss om mer generelle faglige innføringskurs og fag innen tradisjonelle humanistiske og naturvitenskapelige disipliner. Som det fremgår av avsnittet med tittelen: "Studenter skal få shoppe fag ved Universitetet i Oslo", skal fleksibilitet og valgfrihet i studietilbudet være et svar på arbeidsmarkedets behov for stadig mer differensiert kompetanse også ved UiO og våre andre universitet.

Adressene til norske høyere utdanningsinstitusjoner, fakulteter og institutter finner dere på deres hjemmesider.

Glem ikke de private høyskolene som for eksempel BI.

Det er dessuten svært enkelt å gå via lenker til norske høyskoler og universitet; Uninett's Norgeskart: <http://drift.uninett.no/kart/norgeskartet/>

Søkerhåndboka 2001 kan dessuten også være nyttig, den omfatter høgre utdanning generelt: <http://solan.uio.no/handboka/>

Hjemmesidene til henholdsvis Norgesuniversitetet (www.norgesuniversitetet.no) og TUNET (www.tunet.net/) er også nyttige informasjonskanaler.

Som en (alvorlig) kuriøsitet nevner vi at det svenske nettidsskriftet Ny Teknik har utarbeidet en oversikt over artikler og lenker til ulike bløffuniversitet som tilbyr useriøse kurs og tildeler falske grader. Oversikten er å finne på følgende adresse: <http://www.nyteknik.se/bluffuniversitet.html>

3.4.1 IKT, pedagogikk, administrasjon og ledelse.

Vi brukte Norgesuniversitetet (NU) som informasjonsportal.

På NUs hjemmesiden kan du:

Finn kurs:

De norske høgre utdanningsinstitusjoner tilbyr her sine etter og videreutdanningskurs. Se hva som finnes i din næhet, eller om det er nettbaserte kurs du kan følge til tider og på steder som passer deg!

Meld ditt kursbehov:

Har du eller din virksomhet behov for opplæring som del av kompetanseutvikling? Norgesuniversitetet tilbyr rask kontakt med relevante fagmiljø ved våre høgre læresteder.

Vi brukte søketermene: IKT, pedagogikk, administrasjon og ledelse og fant mange relevante i NUs kurskatalog var det imidlertid svært mange kurs forbeholdt som var forbeholdt lærere.

3.5 Statskonsult: Sentrale opplærings tiltak i staten

Statskonsult som er et direktorat under Arbeids- og administrasjonsdepartementet har en uavhengig og faglig selvstendig rolle. Direktoratet har et overordnet ansvar for forvaltningsutvikling, og er statens sentrale fagorgan for effektivisering og fornyelse av forvaltningen.

I dette avsnittet har vi sakset informasjon fra Statskonsults hjemmeside. Denne har primært interesse for ansatte i statssektoren, men stoffet har etter vårt skjønn også en generell informasjonsverdi.

Her er følger en del sentrale kurs- og opplærings tiltak:

- Arbeidsgiverpolitikk
- Arkivarbeid, offentlighetsloven og forvaltningsloven
- Elektronisk saksbehandling
- IT - styring og organisering
- Internett - informasjon, tjenester og teknikk
- Opplæringsprogrammer
- Internasjonale lederutviklings- programmer
- Språk opplæringsprogrammer
- Juridisk metode og regelverksarbeid
- Lederskapsutvikling
- Lov- og avtaleverket for arbeidslivet i staten
- Omstilling

Stipend til etter- og videreutdanning av statsansatte

- Støtte til kompetanse utvikling i staten 2000 - 2002
- Spesialtilpassede kurs og "skreddersøm"

Opplysninger om kurs kan fås fra: kurs@statskonsult.dep.no

For faglige opplysninger om kurs: Se <http://www.statskonsult.no/kurs/>

4 En lønnspolitikk som er fleksibel, åpen og forutsigbar

Hvor stort er volumet i fag- og forskningsbiblioteksektoren?

- Antall årsverk i fagbibliotek: 1806 (ca 85% er kvinner)
 - Bibliotekfaglige stillinger: 924
 - Akademiske stillinger: 181
 - Andre stillinger: 701
 - 19 millioner bind; 666 hyllekilometer
 - 3,9 mill utlå n (inkl. 500.000 fjernlån)
 - 5 mill besøkende
 - 745 mill til bibliotekdrift (28% til akkvisisjon av litteratur)
- (Kulturstatistikk. Fag- og forskningsbibliotek, 2000)

4.1 Lønn etter utdanning, kompetanse, ansvar og erfaring

I dette kapitlet presenterer vi deler av Forskerforbundets lønnspolitiske arbeidsprogram. I vedlegg 1: *Lønssystemer i offentlig sektor* har vi dessuten gjennomgått prinsipper for lønnsdannelse i statlig virksomhet.

4.1.1 Lønnspolitikk

Forskerforbundets medlemmer skal ha et lønnsnivå som avspeiler deres utdanning, kompetanse og ansvar. I løpet av de første tre årene må lønnen for våre medlemmer i statssektoren gjøres konkurransedyktig med lønnsnivået for tilsvarende stillinger i det private næringsliv. I praksis vil dette innebære betydelige lønnsøkninger. For å komme på nivå med tilsvarende eller sammenlignbare stillinger i privat sektor er det snakk om en økning på 100.000 kroner eller mer målt år 2000 kroner. Minimumslønnen må dessuten også ligge betraktelig høyere enn i dag.

Erfaringer fra privat sektor tilsier at en mer differensiert og desentralisert lønnsdannelse med større konkurranse om arbeidskraften institusjonene imellom, er en effektiv måte å heve lønnsnivået på. Lokal lønnsdannelse vil i større grad kunne ivareta institusjonenes spesielle behov for kvalifisert arbeidskraft, og vil bidra til å rette opp de skjevheter som er skapt gjennom de sentrale oppgjørene med kronetillegg og prioritering av andre grupper enn akademikerne.

Forskerforbundet sentralt vil arbeide for at:

- dagens system for lønnsfastsettelse i stat endres ved at en større del av lønnen på sikt fastsettes og fordeles lokalt og i samsvar med den enkeltes innsats, kompetanse og ansvar.
- institusjonene blir i stand til å rekruttere og beholde et godt kvalifisert administrativt, teknisk og bibliotekfaglig personale, både på saksbehandlerog ledernivå, som fullt ut kan innfri samfunnets og brukernes krav til institusjonenes kvalitet og kompetanse

Forskerforbundet lokalt vil arbeide for at :

- institusjonene utarbeider og videreutvikler, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, en profilert, helhetlig og konkurransedyktig lønns- og personalpolitikk
- institusjonene bevilger betydelige egne midler til lokale lønnsforhandlinger
- institusjonene utnytter mulighetene i lønssystemene fullt ut ved tilsetninger og i lokale forhandlinger
- det etableres karriereplaner for alle stillingsgrupper (vitenskapelige, tekniske, administrative og bibliotekfaglige)

(Forskerforbundets lønns og personalpolitisk program 2001 - 2003)

Se for øvrig *Lønnsplan for bibliotekarer i staten per 1. september 2001* (<http://www.forskerforbundet.no/article.asp?ArticleID=1242&menuitem=201>) og *Veiledende kriterier for lønsplassering av bibliotekarstillinger* (www.rbt.no/eksterne/fbf/kriterier.html)

Potensiell lønnsutvikling innen lønnsplanen vår er for tiden fra ltr. 2260 eller ca 182.000 – 398.000 kroner.

Vi må med andre ord arbeide for at de reelle potensiale i lønnsplanen tas i bruk!

4.1.2 Arbeidsvilkår : tid til faglig egenutvikling og oppdatering

Forskerforbundet vil arbeide for at administrativt, teknisk og bibliotekfaglig personalet får reelle muligheter til faglig fornying og egenutvikling. Forventede omstillingsprosesser i vår sektor vil stille ytterligere krav til administrativ kompetanse, ikke minst på leder og mellomledernivå både når det gjelder økonomi, personalpolitikk og organisering, noe som i stor grad aktualiserer behovet for kontinuerlig faglig ajourhold og egenutvikling

(Forskerforbundets lønns og personalpolitisk program 2001 - 2003)

4.2 Foretrukket fremtid?

4.2.1 Fagbibliotekarer

Lønnsplan per 1. september 2001

90.205 BIBLIOTEKAR

1074 Bibliotekar LR 13 3,6

1213 Bibliotekar LR 17 2,6

1410 Bibliotekar LR 8 2,6

1178 Avd. bibliotekar ltr. 40-50

1077 Hovedbibliotekar ltr. 44-60

Foretrukket fremtid

1410 Bibliotekar LR 20 (ltr. 28-43 over 10 år, direkte: 4454)

1178 Bibliotekar ltr. 44-56

1077 Bibliotekar ltr. 48-64

Vi har fått konkrete signaler fra både fra arbeidsgiver og arbeidakersiden og lokale tillitsvalgte om at bibliotekar lønnsplanen i en del sammenhenger virker begrensende. Det er ved mange virksomheter et pedagogisk problem å anføre at avdelingsbibliotekar og hovedbibliotekar kan brukes til andre funksjonstiter (utlånsleder, katalogsjef, kvalitetssikrer) og ikke kun reflekterer administrativ ansvar for personer og budsjett.

FBF ønsker derfor å fremme lønnsplanen som er gjengitt under til hovedtariffoppgjøret 2002. Den reviderte lønnsplanen innebærer ikke en økt økonomisk kostnadsramme, men den vil etter vårt skjønn gi gevinster lokalt på det enkelte arbeidssted. Vi ønsker å fjerne prefiksene på lønnsplanen og gjennomgående bruke betegnelsen **bibliotekar**. På denne måten ønsker vi å legge til rette for lokal bruk av funksjonstitler og etatstitler.

Ønsker vi to parallelle karriereveier for fagbibliotekarer:

Administrativ

1410 Bibliotekar

1178 Bibliotekar

1077 (Hoved)Bibliotekar

Faglig:

1410 Bibliotekar

1178 Bibliotekar

NY (Spesial)Bibliotekar

4.2.3 Universitetsbibliotekarer

Lønnsplan per 1. september 2001

17.520 UNIVERSITETSBIBLIOTEKAR

1199 Universitetsbibliotekar LR 25 (ltr. 38-53 over 28 år, direkte: 5464)

1200 Førstebibliotekar ltr. 53-68

Foretrukket fremtid

1199 Universitetsbibliotekar LR?? (ltr. 38-53 over 10 år, direkte: 5464)

1200 Førstebibliotekar; må følge 1. amanuensis

4.2.3.1 Fagutvikling er lønnsutvikling

I kapittel 1.1.1 hevder vi at fagbibliotekene representerer en dobbel ressurs, idet personalet til dels selv også driver forsknings og utviklingsarbeid og står for viktig kunnskapsproduksjon dette gjelder i særlig grad universitetsbibliotekarene.

Etter vårt syn bør universitetsbibliotekarene og fagreferentene særlig konsentrere sitt FoU-arbeid om følgende:

- Samlinger
- Tjenestefunksjoner
- Digitalisering og metadatat
- Tilrettelegging av informasjon til forskning og utdanning
- Fagreferentrelatert forskning

4.3 Lønnspolitisk påvirkningsarbeid sentralt

4.3.1 Allianser og samarbeidspartnere i det sentrale lønnsarbeidet

Forskerforbundet

I nært samarbeid med FBF fremmer, forhandler og argumenterer Forbundet i forhold til departementet og Akademikerne.

Bibliotekarforbundet, YS og NTL

Vi må ha et nært samarbeid med andre organisasjoner slik at vi unngår å fremme krav som er motstridende. Bibliotekarene bør fremstå som en troverdig og enhetlig yrkesgruppe med hensyn til lønsspørsmål i de sentrale oppgjørene. Dette må imidlertid ikke gå på bekostning av vår uttalte lønnspolitikk.

Bibliotekutvalget i Universitets- og høyskolerådet
Kontinuerlig informasjons- og påvirkningsarbeid.

RBT og KUF

Kontinuerlig informasjons- og påvirkningsarbeid.

JBI og andre bibliotekutdanninger

Høgskolen må delta aktivt i å markedsføre bibliotekarene som en yrkesgruppe med solid faglig kompetanse, som også har et potensiale innen andre virksomheter enn tradisjonelle bibliotek. Dette gjelder både i forhold til å rekruttere nye kandidater til utdanningene og i forhold til praksisfelt og arbeidsgivere.

Nasjonalbiblioteket

Kontinuerlig informasjons- og påvirkningsarbeid. Vi er litt usikre på NB, men dette er den største bibliotekinstusjonen i landet og de bør derfor være kompetansesøgende og lønnsledende.

4.3.2 Stillingskode 1410 bibliotekar og Godskrivningsregel 4

Alle i stillingskode Bibliotekar 1213 med treårig bibliotekarutdanning overføres til Bibliotekar 1410.

I alle år har en bibliotekar med utdanning fra Statens bibliotek(høg)skole vært betraktet som en fullverdig kandidat uavhengig av om utdanningen var fra før eller etter 1975. En har aldri før skilt på "gamle" og "nye" utdanninger ved utforming av kompetansekrav til stillinger eller ved ansettelse, eller i noen annen sammenheng vi kjenner til.

Ved fjorårets lønnsoppgjør ble denne praksis brutt og med at man i SKO 1410 må ha *treårig bibliotekarutdanning*. Denne differensieringen, som gjøres gjeldende av AD og KUF, er etter vår vurdering i strid med de overordnede signalene som har kommet fra KUF i løpet av de siste årene; vi nevner Kompetansereformen (NOU 1997: 25) og Mjøsutvalgets innstilling (NOU 2000:14). I begge disse innstillingene, som har dannet

grunnlag for en stor del av tenkning rundt høyere utdanning og arbeidsliv i den senere tid, blir det lagt vekt på realkompetanse og livslang læring.

Det man indirekte sier ved kun å overføre 'treåringene' fra 1213 til 1410 er at deres kompetanse er kvalitativt bedre enn den kompetansen kandidater som er utdannet etter gammel ordning fra før 1975 innehar. Man sier likeledes (implisitt) at kandidater med bibliotekarutdanning etter gammel ordning ikke har fornyet og oppdatert seg i sin yrkeskarriere.

For øvrig bør det tas med i betraktning at det før 1972 ble krevet av kandidatene at de hadde ett års praksis fra bibliotek med et obligatorisk brevkus og eksamen før de eventuelt ble tatt opp på bibliotekarutdanningen. Praksis etter denne dato ble inkorporert i undervisningsopplegget om enn i noe mindre omfang.

Godskrivningsregel 4

Vi vil arbeide for at alle bibliotekarer som har høyere akademisk utdanning blir plassert etter reglen i godskrivningsregel 4. Vi vil med andre ord ikke at dette kun skal komme til anvendelse i kode 1410 Bibliotekar, hvor det **kreves** høyere akademisk utdannelse.

4.4 Lønnspolitisk påvirkningsarbeid lokalt

4.4.1 Lokal lønns- og personalpolitikk

Utgangspunktet for det lokale lønnsarbeidet er den enkelte virksomhets lønns og personalpolitikk. Alle statlige virksomheter er pålagt å ha en skriftlig lønns og personalpolitikk. Denne skal danne grunnlaget for det lokale arbeidet både når det gjelder fastsettelse av lønn ved utlysning av stillinger, ansettelser og ved de lokale lønnsforhandlinger etter 2.3.3 og 2.3.4. (kfr. vedl. 10).

Virksomheten bør dessuten også ha en uttalt politikk for kompetanse og karriereutvikling som bygger opp under eierinstitusjonens idégrunnlag.

4.4.2 Systemer for arbeids- og stillingsvurdering

I dag hevdes det at kunnskap stort sett har en gjennomsnittlig levetid på fem år. Innen teknologiske fagområder har man anslått helt ned til to år. For å gjøre en god arbeidsinnsats er det derfor helt nødvendig med kontinuerlig oppdatering. Erfaring viser at det er viktig med formelle opplegg for kompetanseutvikling hvis yrkets status skal opprettholdes og kvaliteten på tjenestene skal være gode. Erfaring viser at opplegg som har blitt gjennomført som et samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere, yrkessammenslutninger og utdanningsansvarlige har vært de mest vellykkede (*DIK-förbundet, 1996*).

'Sex steg till personlig och professionell utveckling' er tittelen på et program som det svenske DIK-förbundet har tilrettelagt for svenske arbeidsforhold etter en modell fra The Library Association. (Hannestad, A. (et al.). *Levende organisasjoner*. Oslo: RBT, 1996. Kap. 11) <http://www.rbt.no/publikasjoner/Skrifter/skrift82/Welcome.html>)

Programmet beskriver et praktisk kompetanseutviklingsprogram til hjelp for partene i arbeidslivet innen bibliotek- og informasjonsvirksomhet (*DIK-förbundet, 1996*).

I NOU 1997, nr 10 som har tittelen: Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn, blir også temaet behandlet

4.5 Oppsummering av lønnsstrategi

Den lønnspolitikk som, til enhver tid, føres lokalt og sentralt må reflektere de krav og forventninger som stilles til de aktuelle (bibliotek)arbeidsoppgavene. Vi må dessuten også tilstrebe lønn etter utdanning, kompetanse, ansvar og erfaring.

I dette kapitlet har vi tatt utgangspunkt i Forskerforbundets lønnspolitiske arbeidsprogram og forsøkt å anvende dette på universitets- og fagbibliotekarers virksomhet.

Vi har diskutert lønnspolitisk på virkningsarbeid og konkluderer med at det viktigste arbeidet må skje lokalt på den enkelte virksomhet.

I det lokale arbeidet er det likevel avgjørende å bringe med seg overordnede politiske signaler, gitt blant annet gjennom kompetansereformen og den bebudede reformen innen høgre utdanning.

Lokalt og sentralt må vi arbeide med:

- Lønnspolitisk bevisstgjøring og på virkning
- Markedsføring av (universitets)bibliotekarenes kompetanse
- Realkompetanse som et konkurransefortrinn

For å rekruttere og beholde de beste medarbeiderne i fag og forskningsbibliotek må virksomheten og den enkelte medarbeider ha et reflektert og uttalt forhold til:

- Fagutvikling og bibliotekrelevant forskning
- Lønns og arbeidsforhold
- Organisering av arbeid og tjenester

Kilder:

DIK-förbundet. Att skräddarsy ett arbetsvärderingssystem. Rapport från ett lärande projekt på biblioteken i Täby kommun. - Stockholm: DIK, 1995.

DIK-förbundet. Sex steg till personlig och professionell utveckling. - Stockholm: DIK, 1996.

Forskerforbundets lønns og personalpolitisk program 2001 – 2003

Hannestad, A. (et al.). Levende organisasjoner. Oslo: RBT, 1996
<http://www.rbt.no/publikasjoner/Skrifter/skrift82/Welcome.html>

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten
<http://www.forskerforbundet.no/internett.asp?newmode=3>

Hovedtariffavtalen i staten 2000-2002
<http://www.forskerforbundet.no/article.asp?ArticleID=1242&menuitem=201>

Kulturstatistikk. Fag- og forskingsbibliotek. Oslo: SSB, 2000
<http://www.ssb.no/emner/07/01/40/ffbibl/>

NOU 1997:10. Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelø nn.- Oslo: Barne- og familiedepartementet.
<http://www.dep.no/bfd/norsk/publ/utredninger/NOU/004005-020010/index-dok000-b-n-a.html>

NOU 1997:25. Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk.
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014005-020007/index-dok000-b-n-a.html>

NOU 2000:14 Frihet med ansvar. Om hø gre utdanning og forskning i Norge
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014001-020004/index-dok000-b-n-a.html>

Litteratur og dokumentasjon

Generell

Almerud, P. Bibliotekariemeningar. Stockholm: DIK, 1999.

([http://193.15.217.21/www/dik/dikweb.nsf/ObjectsLoad/bibliotekariemeningar/\\$File/Biblmening.PDF](http://193.15.217.21/www/dik/dikweb.nsf/ObjectsLoad/bibliotekariemeningar/$File/Biblmening.PDF))

Alexandersen, J. (red.) Nettbasert læring i høgre utdanning. Noen norske erfaringer Tromsø : SOFF, 2001

Bates, T. Managing Technological Change. Strategies for College and University Leaders. San Francisco, Calif : Jossey-Bass Publishers, c2000.

Bertilsson, M. Professionalisering av de intellektuelle. Nytt norsk tidsskrift, vol.7, 1990, nr 2, s.133-144.

Bibliotekarforbundets (BF) stipend

<http://www.bibforb.no/>

Brante, T. Sociological approaches to the professions. Acta Sociologica, vol. , 1988, s.119-143.

Christensen, T. Virksomhetsplanlegging. - Oslo: Tano, 1991.

DIK-förbundet. Att skraddarsy ett arbetsvärderingssystem. Rapport från ett lärande projekt på biblioteken i Täby kommun. - Stockholm: DIK, 1995.

DIK-förbundet. Sex steg till personlig och professionell utveckling. - Stockholm: DIK, 1996.

Eide, TE. Nettkurs merverdi og merarbeid? I: Alexandersen, J. (red.) Nettbasert læring i høgre utdanning. Noen norske erfaringer. Tromsø : SOFF, 2001

Etter- og videreutdanning - Kompetansereformen i det statlige tariffområdet

<http://balder.dep.no/aad/publ/kompetansereform/>

Evaluering av Høgskolen i Oslo, Bibliotek- og informasjonsstudiene. Oslo:

Norgesnetttrådet, 2001

http://www.nnr.no/html/evalu/ekst7_mediefag.doc

Forskerforbundets lønns og personalpolitisk program 2001 - 2003

<http://www.forskerforbundet.no/internett.asp?newmode=3>

Grepperud, Gunnar og Jan Atle Toska (red.): Mål, myter, marked. Kritiske perspektiv på livslang læring og høgre utdanning. Tromsø : SOFF, 2000

Handlingsplan for oppfølging av Kompetansereformen i staten 2001-2002

<http://odin.dep.no/aad/norsk/prosjekter/reform/002001-990053/index-dok000-b-n-a.html>

Hannestad, A. (et al.). Levende organisasjoner. Oslo: RBT, 1996

<http://www.rbt.no/publikasjoner/Skrifter/skrift82/Welcome.html>

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten

<http://www.forskerforbundet.no/internett.asp?newmode=3>

Hovedtariffavtalen i staten 2000-2002

<http://www.forskerforbundet.no/article.asp?ArticleID=1242&menuitem=201>

Høgsknes, G. Collective wage bargaining and the impact of norms of fairness. - Oslo: ISF, 1994.

- Jakhelln, H. et al. Statens særavtaler - inngåelse, fortolkning og opphør. Oslo: Administrasjonsdepartementet, 1995.
- Josefson, I. Datorer och kunskap, s. 27. I: Bibliotekarierket: tradition och förändring. Red. av Harry Järv. Stockholm: Carlssons, 1991(a).
- Josefson, I. Kunskapens former: det reflekterande yrkesutövande. - Stockholm: Carlssons, 1991(b).
- Järv, H. (red.) Bibliotekarierket: tradition och förändring. - Stockholm: Carlssons, 1991.
- Kindenberg, U. Individuellt kompetenssparende skal ge alle chans till livsløng læring. DIK-forum 2001, nr. 3, s.4-5.
- Kompetansereformen 2000- 2003. Handlingsplan
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/handlingsplaner/014061-990032/index-dok000-b-n-a.html>
- Kompetanseutvikling. Temanummer. DF-Revy, 2001 nr 1
- Kompetanseutviklingsprogram (KUP)
<http://odin.dep.no/aad/norsk/prosjekter/reform/002001-990046/index-dok000-b-n-a.html>
- Kulturstatistikk. Fag- og forskningsbibliotek, 2000. Oslo: SSB, 2001
<http://www.ssb.no/emner/07/01/40/ffbibl/>
- Krokan, A. Yrkesetikk og profesjonalisering. Bok og bibliotek, vol. 56, 1989, nr.4, s.6-9,32-34.
- Kulturnett Norge
<http://kulturnett.no/lenker.php?kat=238>
- Lokal lønnspolitikk i staten. Innstilling fra partssammensatt arbeidsgruppe.- Oslo: AD, 1995
- NIPA. Karriereplanlegging. - Lysaker: Norsk institutt for personalutvikling og -administrasjon, 1991. - (Fagkompendium 2/91)
- NOU 1990:32. Statens lønnskomité av 1988.- Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 1990.
- NOU 1997:10. Arbeidsvurdering som virkemiddel for like lønner.- Oslo: Barne- og familiedepartementet
<http://www.dep.no/bfd/norsk/publ/utredninger/NOU/004005-020010/index-dok000-b-n-a.html>
- NOU 1997:25. Ny kompetanse. Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk.
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014005-020007/index-dok000-b-n-a.html>
- NOU 2000:14 Frihet med ansvar. Om høyere utdanning og forskning i Norge
<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/utredninger/NOU/014001-020004/index-dok000-b-n-a.html>
- Nyhlen, B. Den som intet våger vinner ikke. Om den uopnåelige medbestemmelsen. Sosiologisk tidsskrift, vol. 2, 1994, nr.1, s.3-23.
- Olaisen, J. Bibliotekarer - profesjon eller semiprofesjon? Synopsis, vol. 19, 1988, nr.2, s.59-67.
- Ot.prp. nr. 68 (1998-99) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv. (utdanningspermisjon)
<http://odin.dep.no/krd/norsk/publ/otprp/016005-050014/index-hov001-b-n-a.html>
- Savland, TE. Statens lønnskomité 1988. "Berget som fødte en mus?" Bergen: LOS, 1994.
- September, PE. Career Planning as a Personnel Function: Its Importance in Academic Libraries. Journal of Library Administration, vol. 14, 1991, nr 3, s. 51-68.

St. meld nr 42(1997-98) Kompetansereformen.

<http://www.dep.no/kuf/norsk/publ/stmeld/014005-040017/index-dok000-b-n-a.html>

St.meld. nr. 27(2000-2001).Gjør din plikt- Krev din rett. Kvalitetsreform av hø yere utdanning.

<http://odin.dep.no/kuf/norsk/publ/stmeld/014001-040004/index-dok000-b-n-a.html>

St. meld. nr. 30 (2000-2001). Langtidsprogrammet 2002-2005

<http://odin.dep.no/fin/norsk/publ/stmeld/006001-040008/index-ind001-b-n-a.html>

Sterk økning i utdanning over Internett.NTB, 18.april 2001

Studenter skal få shoppe fag ved Universitetet i Oslo.Uniform 31. januar 2001.

<http://webobjects.uio.no/cgi-bin/WebObjects/uniform>

Sørensen, KH. Den nye tverrfagligheten- fra polyteknisk generalist til polyvalent spesialist.

Forskningsspolitikk, vol. 17, 1995, nr.3, s.6-7.

Trygstad, H. Bibliotekarprofesjonen og fagbibliotekarens kompetanseprofil. Synopsis, 2001, nr.1, s.18-21.

TVERRSAMBAND. Rapport fra Arbeidsgruppe for IT og andre sektorovergrepene spørsmål innenfor bibliotek, arkiv og museum. Oslo: KD, 2001

<http://www.odin.dep.no/kd/norsk/publ/rapporter/018031-220004/index-dok000-b-n-a.html>

Veiledning om stillingsvurdering i staten. – Oslo: AD, 1993

Wehlitz, J-P. Kompetenceudvikling på det gode bibliotek. Notater fra et foredrag, Universitetet i

Bergen, februar, 1997.

Bibliotekfaglig utdanning og forskning i Norge

Høgskolen i Agder

Skolebibliotekkunnskap.

<http://www.agderforskning.no/skolebibliotek/>

Høgskolen i Bergen

Under planlegging - Bibliotek-, dokumentasjons- og informasjonsstudium

<http://www.hib.no/studier/>

Høgskolen i Finnmark

<http://www.hifm.no/kursIDvis.asp?ID=65>

Høgskolen i Oslo; JBI

<http://www.hio.no/JBI/>

Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU)

<http://www.ifi.ntnu.no/grupper/if/>

Universitetet i Oslo

<http://www.uio.no/sthb/>

Universitetet i Tromsø

Bibliotekkunnskap og dokumentasjonskunnskap ved Institutt for dokumentasjonsvitenskap ved

Universitetet i Tromsø .

<http://www.hum.uit.no/dok/index.html>

Bibliotekforskningsprogrammet

<http://www.bibin.hio.no/bibforsk/>

Brygfjeld, S.A. (et al.) Forskning på digitale bibliotek i Norge.
Oslo: NB 2001
http://www.nb.no/assets/images/Forskning_pa_digitale_bibliotek_i_Norge.pdf

Kompetanseprogrammer i RBTs regi
<http://www.rbt.no/kompetanse/>

Bibliotekfaglig utdanning internasjonalt og EUs Bibliotekforskningsprogram

Danmark

Danmarks Biblioteksskole
<http://www.db.dk/>

Sverige

Bibliotekshögskolan i Borås
<http://www.hb.se>
<http://www.hb.se/bhs/utbildn.htm>

Bibliotekshögskolan Lindköping
<http://www.ida.liu.se/labs/liblab/education/>

Biblioteks- och Informationsvetenskap i Lund
<http://www.kult.lu.se/bivil/index.html>

Biblioteks- och informationsvetenskap - Umeå
<http://www.umu.se/infcult/>

Institutionen för ABM, estetik & kulturstudier, Uppsala
<http://www.abm.uu.se/>
<http://www.abm.uu.se/distans/>

Bibliotekfaglige utdanningsinstitusjoner i andre land:

<http://www.db.dk/DBi/Internet/skoler.htm>

EUs Bibliotekforskningsprogram

<http://www.cultivate-eu.org/>
<http://www.rbt.no/cultivate/>

Støtteordninger for kompetanseutvikling

Omstilling og effektivisering i staten.
Statskonsult tlf 22 45 10 00 eller Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD),
Arbeidsgiveravdelingen, tlf 22 24 48 96.

Kompetanseutvikling i staten
Statskonsult, Postboks 8115 Dep, 0032 Oslo og fristen er vanligvis i utgangen av mars hvert år.
Nær mere opplysninger gis av saksbehandler i Statskonsult på tlf. 22 45 10 11.

Kompetanseutvikling i kommunene
<http://www.ks.no>

Kompetanseutvikling for ansatte i HSH-bedrifter
<http://www.hsh-org.no/>

Stipend AL Biblioteksentralen
<http://www.bibsent.no>

Kulturdepartementets stipendier
<http://www.rbt.no> eller tlf: 22 83 25 85

NORDINFOs mobilitetsstipend for bibliotekarer
<http://www.nordinfo.helsinki.fi>

Norsk Bibliotekforening(NBF)s fond
nbf@norskbiotekforening.no.

Norsk Fagbibliotekforening (NFF)s stipend
<http://www.rbt.no/eksterne/nff/>

Nordiske Vitenskapelige Bibliotekforeningers Forbund (NVBF) stipend
<http://www.dpb.dpu.dk/nvbf/nvbf.html>

Forskerforbundets bibliotekforening(FBF)s reisestipend
<http://www.rbt.no/eksterne/xbf/>

Bibliotekarforbundet (BF)s stipend
<http://www.bibforb.no/>

Forskerforbundet (FF)s stø tteordninger
<http://www.forskerforbundet.no>
Lokale stø tteordninger til kompetanseutvikling
Sjekk på din lokale hjemmeside

Hva finnes av utdanning som kan ha relevans for fagbibliotekarer?

Norske utdanningsinsititusjoner

Lenker til norske hø gskoler og universitet; Uninetts Norgeskart
<http://drift.uninett.no/kart/norgeskartet/>

Sø kerhå ndboka 2000Hø gre utdanning generelt
<http://solan.uio.no/handboka/>

Etter- og videreutdanning og fjernundervisning Universitetene og de vitenskapelige hø gskolene

Seksjon for etter- og videreutdanning og fjernundervisning (UNIVETT) ved Universitet
<http://www.admin.uio.no/sfa/univett/>

Senter for etter- og videreutdanning (SEVU) ved Universitetet i Bergen <http://www.uib.no/sevu/>

NTNU videre: Fjernundervisning og etter- og videreutdanning ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim
<http://www.ntnu.no/videre/>

Universitetets kompetansesenter for etter- og videreutdanning og fjernundervisning (UNIKOM) ved Universitetet i Tromsø
<http://www.unikom.uit.no/>

Etterutdanning ved Norges Handelshø yskole
<http://www.nhh.no/>

Seksjon for etter- og videreutdanning ved Norges Landbrukshø gskole
<http://www.nlh.no/SEVU/>

Høgskolene

Senter for livslang læring ved Høgskolen i Lillehammer: (SELL).

<http://www.hil.no/sell/indeks.html>

Senter for etter- og videreutdanning ved Høgskolen i Ålesund

<http://www.hials.no/sevi/>

Etterutdanning Handelshøgskolen BI

<http://web.bi.no/etterutdanning>

NKI Fjernundervisningen

<http://w3.nki.no/servlet/Forside>

NKS Fjernundervisningen: <http://www.nks.no/nks/>

<http://www.midtinorden.no/>

NB: Se også hjemmesidene til øvrige høyskoler

Datanettverk mellom flere tilbydere av etter- og videreutdanning

Kompetansenettet

<http://www.kompetansenettet.no/nkn> (må ha passord)

Research and Educational Networks (Ren)

http://www.ntc.no/cgi-bin/wbch.exe?page_ID=11811

Realfagsuniversitetet

<http://seu.allforsk.ntnu.no/prosjekt/rfu/forside/frames/side-venstre.htm>

Midt i Norden

<http://www.midtinorden.no/>

Midt-norsk nettverk

<http://www.ntnu.no/mnn/>

Læringssenteret (Nasjonalt læremiddelseter)

<http://www.ls.no/>

Statens lærekurs (Norgesnettrådet)

<http://www.nnr.no/>

Norsk database for fjernundervisning (NLS)

<http://skolenettet3.ls.no/fjernund.html>

Nettverksuniversitetet/NITOL

<http://www.nvu.no/>

Fellesbase med informasjon om etterutdanning ved universiteter og vitenskapelige høyskoler

<http://www.ntnu.no/sevu/etterutdanning/>

Statskonsult

<http://www.statskonsult.no/omsk/>

- Se den enkelte kursomtalen
<http://www.statskonsult.no/kurs/>

Organisasjoner for etter- og videreutdanning og høyere utdanning

Sentralorganet for fleksibel læring i høyere utdanning (SOFF)

<http://www soff.uit.no/>

Norgesuniversitetet <http://www.norgesuniversitetet.no/>

Norsk Forbund for Fjernundervisning (NFF)
<http://www.nade-nff.no/>

TUNET
<http://www.tunet.net/>

Nornet
<http://www.uib.no/ums/nornet/index.html>

Lenker til annen informasjon om høgre utdanning

Norsk Fjernundervisning (NFU)
<http://www.nfu.no/>

Universitets- og hø gskolerå det
<http://www.uhr.no/>

Norgesnettrå det
<http://www.nnr.no/>

Statistikk

Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Database for statistikk om hø gre utdanning.
<http://www.nsd.uib.no/dbhvev/index.html>

Internasjonale lenker

Norden
Hø gre utdanning i Norden
<http://www.abo.fi/norden/>

STUDERA.NU Svensk nasjonalt studieinformasjonssystem
<http://studera.nu/index.shtml>

VIDAR -Voksenutdannelse i Danmark
<http://www.vidar.dk/>

Nordisk skoledatanett
<http://www.odin.dk/>

Oversikt over artikler og lenker til ulike blø ffuniversitet
<http://www.nyteknik.se/bluffuniversitet.html>

Europa
EDEN - European Distance Education Network
<http://www.eden.bme.hu/>

Open University
<http://www.open.ac.uk/frames.html>

Open University, The International Distance Learning Centre
<http://www.dlcoursefinder.com/>

Journals on Open Distance Learning, Europe
<http://www-icdl.open.ac.uk/bib/bib2.htm>

Vedlegg 1 Lønnssystemer i offentlig sektor

Statens "nye" lønssystemer

Staten har i løpet av det siste ti år i større grad lagt vekt på målstyring og frihet for virksomhetene innenfor visse rammer. Som et ledd i dette ble det ved tariffoppgjøret pr. 1. mai 1991 innført et nytt lønssystem. Intensjonen var at lønnsfastsettelsen i større grad skulle desentraliseres, markedstilpasses og gjøres mer fleksibel. Man skulle videre bruke lønn som motivasjon for enkeltmedarbeidere også i staten. Ett utgangspunkt for endringen var at det offentlige ikke skulle tape personell i forhold til privat sektor. Samtidig ønsket man å bevare et system som sikret alle rett til fast grunnlønn. Grunnlønnen eller begynnerlønnen for en stilling skal etter intensjonene ha sammenheng med den utdanning som kreves for stillingen. Bibliotekarer har for tiden en begynnerlønn på ca 210.000 per år.

I følge mandatet til Statens lønnskomité av 1988 (NOU 1990:32) var det sentrale mål å gjøre statlig sektor mer slagkraftig, slik at man ble i stand til å løse de oppgaver offentlige myndigheter hadde pålagt sektoren. Et sentralt mål i denne sammenheng var å gjøre det mulig for staten å 'rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere' (s. 8). For å oppnå de ønskede resultatene innførte man derfor blant annet et nytt lønssystem i 1991.

Nøkkelord i forbindelse med det nye lønssystemet var: motivasjon, omstillingsevne, resultatansvar, aksept, likestilling, fleksibilitet og forenkling. Som følge av det nye lønssystemet ble det foretatt både lønnstekniske og forhandlingstekniske endringer.

Lønnstekniske endringer

Utgangspunktet for lønnsfastsettelse i staten er lønnstabellene. Vi har et A og et B-regulativ. A-regulativet angir lønnstrinn for arbeidstakerens grunnlønn. Lønnstrinn 1 er det laveste og man opererer med en stigende nummerering.

De ulike lønnsplanene ble bygget opp av stillingsrammer og lønnsspenn. Hver stillingsramme fikk én grunnstige, en alternativ stige (i dag har vi to alternative stiger) og tre direkte innplasseringer. Plassering på lønnsstigene er avhengig av ansiennitet eller antasert ansiennitet. Direkte plassering i lønnsspenn er avhengig av lokale forhandlinger eller plassering ved ansettelse.

Forhandlingstekniske endringer

Sentrale forhandlinger

Ved de sentrale hovedtariffoppgjørene mellom Administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene blir følgende spørsmål avgjort:

- den økonomiske rammen for oppgjøret
- fordelingen sentralt til regulativene og fordelingen til lokale forhandlinger
- endringer i stillingsrammer
- justeringer av grupper, for eksempel bibliotekarer
- endringer i antall stillingsrammer og hvordan disse skal se ut
- hvilke lønnsalternativ de direkte plasserte stillingene skal ha
- forvaltningsnivå for lokale forhandlinger

Lokale forhandlinger

Disse forhandlingene blir ført årlig mellom fagdepartementene og tjenestemannsorganisasjonene eller mellom den enkelte virksomhet og lokalforeningene. Forhandlingsstedet blir avgjort i de sentrale forhandlingene. Man har dessverre i altfor liten grad vært villige til å delegere de lokale forhandlingene til virksomhetsnivå. Dette er uheldig fordi det dermed kan bli vanskeligere for arbeidsgiver å bruke disse lønnsforhandlingene som et styringsredskap.

Alternative lønns plasseringer gir store muligheter for å stimulere til innsats, resultater, kompetanseutvikling og service. Lønnsdifferensieringer etter forhandlinger og lønnsinnplassering ved nytilsetting må kombineres ved virksomhetene.

Ved de lokale forhandlingene kan man:

- plassere arbeidstaker i lønnsramme
- plassere arbeidstaker i lønnsspenn
- plassere arbeidstaker i ny stillingskode

Lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.3 gir personlige opprykk. Dette innebærer at lønnen følger **personen** og ikke stillingen som så dan.

Skal systemet med lokale forhandlinger fungere etter intensjonene, må det gis andre økonomiske rammer enn de som er gitt frem til 2001-oppgjøret. Sterke begrensninger på forhandlingene lokalt vil stå i sterk kontrast til et fleksibelt lønnsystem hvor det er lagt vekt på lokale forhold og individuelle lønns plasseringer (*Savland, 1994*).

Det kan også føres lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.4 Særlig grunnlag. Man bruker de samme lønnstekniske virkemidlene ved disse forhandlingene som ved 2.3.3-forhandlinger. Forskjellen er at 2.3.4-forhandlingene skjer uavhengig av de årlige lokale forhandlingene og at de følger **stillingen** og ikke personen.

Lønns politikk

Ved utlysning og tilsetting kan arbeidsgiver avgjøre hvor arbeidstaker skal plasseres innenfor de lønnsalternative som finnes for stillingen. I enkelte tilfeller kan det ved for eksempel nytilsetting være hensiktsmessig å innplassere en stilling høyere enn ~~no~~ andre sammenlignbare stillinger. Arbeidsgiver kan dessuten også gi personlig lønn til en tidligere tilsatt arbeidstaker.

Virksomheten må verdsette bibliotekfaglig kompetanse. Dette gjelder både formalog realkompetanse. Lønnsnivået må stå i forhold til virksomhetens behov og tilpasses den enkeltes kompetanse og profesjonelle ansvar. Kjønnsbaserte lønnsforskjeller må fjernes. Lønnsnivået må ligge på høyde med sammenlignbare grupper i andre virksomheter.

Gjennom lokal lønns politikk ønsker man å etablere ~~en~~ praksis som utfyller og støtter opp under virksomhetens overordnede forpliktelser og målsetninger. I dette arbeidet er det viktig å finne frem til relevante kriterier som gir grunnlag for en eventuell endring av lønnsfastsettelsen.

Vi nevner her:

- belønne god innstans
- justere lønn som følge av endringer i stillingsinnhold
- honorere innsats i byrdefulle verv

Utformingen av den lokale lønnspolitikken berører grunnleggende holdninger og verdier. En endring i lønnskulturen må derfor skje bevisst og i tråd med andre endringer i virksomheten. I det offentlige kan ikke utviklingen av lokal lønnspolitikk presses frem, men er tuftet på samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og er forankret i ledelsen. Partene i arbeidslivet må velge et system for hvordan eventuell stillingsvurdering skal gjennomføres. Derfor er det av avgjørende betydning at den lokale lønnspolitikken som sådan må være kjent.

Etablering av en formalisert lokal lønnspolitikk, der man tar i bruk stillings- og personvurderinger, vil forenkle arbeidet med hensyn til senere lokale lønnsforhandlinger. Den lokale lønnspolitikk er en vesentlig del av statens nye hovedlønnsystem. Man ønsker derfor å implementere systemer for stillingsvurdering i egne virksomheter. Private bedrifter har lange tradisjoner i bruk av slike systemer. Det finnes ulike systemer for stillingsvurdering på markedet, for eksempel PA Consulting Group (brukt i Finans-, Administrasjons, og Miljøverndepartementet), DIP (brukt i Forvaltningstjenesten og NSB), HAY-management samt egne skreddersydde systemer som for eksempel hos Statskonsult.

Man må vurdere hvor omfattende arbeidet med etablering av en lokal lønnspolitikk skal være. Kostnadene må samsvare med resultatene som ønskes oppnådd. Lokal lønnspolitikk har vært brukt i Sverige i forhold til likestilling og for å avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Her har man sammenlignet stillinger på tvers av yrkeskategoriene. Dette er ikke mulig i Norge, da lønnspolitikken skal utmeisles lokalt og dermed ikke får noen overføringsvirkning til andre bedrifter. Nå har det imidlertid kommet signaler om at man, også her i landet, kan sammenligne grupper på tvers av både yrkeskategorier og virksomheter (NOU 1997:10)

Medbestemmelse

‘Den som våger vinner ikke’ sier Børre Nyhlen i en artikkel om den uoppnåelige medbestemmelsen. Kanskje er dette en av årsakene til at partene i arbeidslivet har kommet så kort i arbeidet med å innføre et nytt lønnsystem (Nyhlen, 1994). Nyhlen hevder at medbestemmelse bare kan utvikles i begrenset grad i arbeidsorganisasjoner av den typen vi kjenner.

Medbestemmelse bygger etter Nyhlens vurdering på premisser som er i fundamental konflikt med viktige aspekter ved tradisjonelle organisasjonsmodeller.

Medbestemmelse kan fungere innenfor avgrensede områder, men den kan ikke utvikles videre, fordi interessekonflikter og forskjeller i oppfatninger er konstituerende trekk ved en virksomhet. Økende medbestemmelse kan bare komme ved representativ medvirkning, der nettopp forskjeller i syn og verdier kommer til uttrykk. Representativ medvirkning skjer gjennom ulike organer, for eksempel fagforeninger, arbeidsmiljøutvalg, styret (kollegiet).

Representativ medvirkning synes å være den form for medvirkning som kan utvikles uten uløselige konflikter. Nyhlens artikkel kan tåle inntekt for at partene i arbeidslivet har et gjensidig behov for at tillitsvalgsarbeid oppjusteres og virker meritterende.

Kanskje har ikke staten gjennom det nye lønssystemet maktet å sette den enkeltes rolle, funksjon og person i fokus, for dermed å se både personalog kompetanseutvikling i et helhetlig perspektiv. Strategiske langtidsplaner og kortsiktige virksomhetsplaner blir sjelden koblet opp mot langsiktig og kortsiktig økonomisk planlegging og budsjettering. Nevnte planer blir flittig sitert i festtaler, men ellers samler de ofte støv på kontoret. Det blir noe symbolsk og ikke funksjonelt over dette arbeidet (Christensen, 1991).

Problemer ved lønssystem og avtaleverk som styringsverktøy

De lokale forhandlingene har ikke svart til forventningene som Statens lønnskomité skapte. De sentrale og lokale økonomiske rammene har vært for knappe. Likeledes har ikke partene i arbeidslivet i tilstrekkelig grad tatt høyde for å føre forhandlingene lokalt på virksomhetsnivå. Dermed har det blitt vanskeligere for arbeidsgiver å bruke de lokale forhandlingene som styringsverktøy (Savland, 1994).

Systemer for stillingsvurderinger er i altfor liten grad innført i statlige virksomheter. Dette har medført at et av de viktigste verktøyene når det gjelder å utforme en omforent lokal lønnspolitikk mangler. Etter vår vurdering ville bibliotekarere spesielt hatt nytte av systemer for stillingsvurderinger, da dette kunne bidratt til å sette ord på bibliotekfaget og vår yrkespraksis. Bibliotekarere har ikke bare mye tause kunnskap, men dessverre også mye tause praksis. Dette gjør at vi som fagpersoner får et kommunikasjonsproblem til ledelse og andre kolleger.

Kilde: Hannestad, A. (et al.). Levende organisasjoner. Oslo: RBT, 1996
(<http://www.rbt.no/publikasjoner/Skrifter/skrift82/Welcome.html>).