

## **”Hit går man inte för att bli rik utan salig.”**

Referat från Ikoner-konferensen *Lönen!*

Rubriken är efter Gustaf Edvard Klemming och ett av citaten i den kanonad av sådana som Jan-Eric Malmquist i sitt föredrag inledde konferensen med. Allt sedan 1600-talet har uttalanden om bibliotekariens usla lön genomsyrat den bibliotekshistoriska litteraturen. Föredraget kommer - tvärtemot Jan-Erics ursprungliga planer men nu på allmän begäran - att publiceras i nästa nummer av tidskriften *Ikoner*, varför jag hänvisar dit.

Britt Marie Häggström började sin programpunkt *Bibliotekarier på barrikaderna!* med att visa en bild på hur en bibliotekarie borde framställas. Istället för en med knut i nacken och glasögon på näsan, lyste mot åhörarna ett collage förställande en orädd, stridslysten ung kvinna med näven höjd mot skyn, symboliskt även för lönearbetet. Trots att det är en svår uppgift: en bibliotekarie är inte en bibliotekarie... Det kan skifta beroende på om man är kommunalt eller privat anställd, barnbibliotekarie eller IT-bibliotekarie, geografisk hemvist och mycket annat.

Att lön och status hänger samman är inget kontroversiellt påstående och detta har också undersökts både i en utredning från Sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet och inom IFLA. IFLA:s undersökning visade att oavsett geografisk lokalisering har folk en gemensam bild av bibliotekarier: Hon anses vara snäll, vänlig och serviceinriktad. Däremot saknas uppfattningen att hon bör kunna något. Statusmässigt är hon rankad till 57:e plats bredvid byggnadsarbetaren. Högst upp i listan fanns diplomater, läkare och professorer. Längst ner kom diskare. Placeringen förändrades inte nämnvärt om hänsyn togs till ålder hos de tillfrågade. Vid frågan om vilken status ett yrke borde ha, kom däremot bibliotekariens betydligt högre upp. Det lovar gott, tyckte Britt Marie.

Bibliotekarier är för snälla! Det är sorgligt att vi inte kan slå näven i bordet. Vi ordnar små konferenser med frågetecken i, kommentarer i stil med ”vi gör så gott vi kan” och sedan hoppas vi att andra ska lösa våra problem. Det kommer inte att hålla. Förr eller senare kommer diskussionen om vad som ska drivas av offentliga medel, och då måste vi vet exakt vad vi vill annars är det kört. Och så på med bilden av den stridslystna bibliotekariens igen. ”Vi måste hela tiden tala om vår kompetens om vi ska förändra synsättet. Sluta tala om bokprat och vi som serverar... Bibliotekarier småpratar inte, vi förmedlar kunskap och information!”

Britt Marie Häggström kompletterade också Jan-Eric Malmquists historiska exposé med årtal 1938. Då bildades Svenska folkbibliotekariereföreningen och det uttalades tydligt att bibliotekarier skulle vara välutbildade och arbeta i folkbildningens tjänst. Det var också lämpligt att tillsätta kvinnor eftersom de hade sin försörjning från annat håll och därför inte behövde så hög lön.

Tjänstemän fick strejkrätt först 1965, och 1971 gick bibliotekarierna ut i sin första. Då debatterades också utbildningen vid BHS som vid den tidpunkten fick mycket kritik. Fackförbundet gjorde gemensam sak med Danmark och den svenska bibliotekarietutbildningen blev utdömd i Danmark: bibliotekarier utbildade i Sverige hade inte kompetens att arbeta i Danmark. Nästa hätska debatt gällde huruvida folkbiblioteken skulle betjäna småföretag, vilket idag kan te sig en smula småaktigt. En ensamföretagare är också en

samhällsmedborgare och ett folkbibliotek har faktiskt kapacitet att klara av både det ena och andra, avslutade Britt Marie.

Helena Nicklasson, också från DIK, talade bl a om lönesamtal och lönestatistik. Lönestatistik är idag något missbrukat och vi gör oss själva en björntjänst genom att hela tiden hänvisa till den. Lönestatistik talar inte om vad en person ska ha i lön, utan vad alla andra har vid ett särskilt tillfälle. Genom att lönebilderna ligger lågt för hela yrkeskåren är det dumt att hänvisa till statistiken, för det bekräftar bara något siffrorna redan visar: bibliotekarier ska ha låg lön. Så gick Nicklasson igenom begreppen medellön, medianlön och lönespridning och kommenterade att det är oerhört viktigt att man har klart för sig vad det är statistiken visar. Staplar som visade lönespridningen gav föreläsaren tillfälle att fråga publiken vad den tyckte var en rimlig lönespridning under ett yrkesverksamt liv. Efter en osäker tystnad drog någon till med 8 000 kr, vilket var ungefär hälften av vad DIK tycker. Idag är den 4 000 kr.

Lönesamtal är en relativt ny företeelse, men har kommit att bli allt viktigare. Ett lönesamtal är ingen förhandling utan ett dialog mellan chef och anställd där den enskildes lön sätts i relation till utförda arbetsuppgifter. Jämförelser med andras löner bör undvikas. En lön är alltid en subjektivt beslut, och just därför är det viktigt att ha bedömningen klar för sig: Vad är det som gäller på den här arbetsplatsen? Varför har jag den lönen jag har och vad kan jag göra för att påverka den? Ett lönesamtal förutsätter mod och ärlighet från båda parter, komplimanger och undanglidande skämtsamma kommentarer hör inte hemma där. Lönesamtal är framförallt viktiga på arbetsplatser med sifferlösa avtal, menade Helena som uttryckte sitt gillande över utvecklingen.

Jesper Laursen, från Danmarks Bibliotekarförbund, sade sig vara smickrad över att få närvara. Lön är något så personligt, omgärdat med så mycket hyschhysch, att det visar på ett stort förtroende att bli inbjuden från ett annat land. ”Kanske har vi lite mer i lön”, sa Laursen, ”men en sak är säker. Vi är lika missnöjda som ni, så där är vi solidariska.” Därefter redogjordes för den danska utbildningssituationen som i mycket var lik den svenska för ett antal år sedan. I Danmark finns en bibliotekarieutbildning, förlagd till Köpenhamn och Aalborg och problemen är desamma som Britt Marie nämnde med en yrkeskår där i stort sett samtliga är utbildade av samma lärare med gemensam värdegrund. Skillnaden ligger främst i utbildningens längd där det i Danmark finns fler nivåer än i Sverige. En Bach. Scient. Bibliotekar tar 3 år, en Bibliotekar DB 3,5 år och en Cand. Scient. Bibliotekar 5 år. Till detta kan läggas en Master of Library and Information Science på ytterligare 2 år. Lönebilderna påverkas givetvis av vilken nivå man är utbildad på. Den genomsnittliga lönen för en Bibliotekar DB var 2002 i statlig tjänst DKR 24 199, i kommunal tjänst DKR 25 455 och i privat tjänst DKR 27 335.

Laursen talade också om vikten av strategisk och systematisk kompetensutveckling. Man har t ex ordnat kurser för kvinnor i förhandlingsteknik eftersom dessa ofta är sämre på sådant än män. I Danmark ser man möjlighet till en mer positiv löneutveckling genom att stärka identitet och profilering (Bibliotekar™) samt öka kompetensen. Så avslutade han med att visa en bild av hur man i Danmark vill att folket ska se bibliotekarien: Conan – the Librarian! En muskelknutte med rest svärd som under publikens skratt fint kompletterade Britt Maries tidigare variant.

Marianne Hörding, Svenska kommunförbundet, föreläste under rubriken *Löneavtalen – förutsättningar, möjligheter, ansvar*. Ett löneavtal ska leda till största möjlighet för kommunerna att fritt hantera resultatet av avtalet. Sedan kan det givetvis skifta från kommun

till kommun hur stor ambitionsnivån är, men det måste vara samma syn som går genom hela landet. Lönen ska vara individuell och den ska emanera utifrån verksamheten. En individuell lön är inget mål i sig, utan ett medel att nå målet. I kommunal verksamhet är det politikerna som har hand om den grundläggande lönenivån i kommunen. Det är många som inte inser det och som är obenägna att diskutera det, men det är faktum.

I samband med individuell lönesättning kommer ofta begreppet rättvisa upp. Ett obehagligt ord, tyckte Hörding. Vad är rättvisa? Förr var det att lyckas hålla sig vid liv och fortfarande vara anställd.

Arbetsgivarna är skyldiga att förmedla tydlig lönesättningspolicy. Man ska som anställd veta vad man har för skyldigheter och krav på sig. Sympatiserar man inte med arbetsgivarens lönepolitik ska man söka sig därifrån. Den fråga varje anställd bör ställa sig är: ”Hur kan jag bidra till att förverkliga verksamhetens mål?”, och detta ska också vara grundläggande för lönebildningen. En arbetstagare har rätt att få svar på frågan ”Vad ska jag göra för att bättre bidra till verksamheten och därmed höja min lön?”, och ska inte få den bemött med: ”Vi ligger som andra.” Det är inte en acceptabel förklaring till en lönenivå. Det gäller att sluta se sig som ett offer och kräva godtagbara förklaringar. ”Se mig in i ögonen och tala om varför!” Det är varje arbetstagares rätt och varje arbetsgivares skyldighet att erbjuda en seriös diskussion om huruvida den enskilde lönen är korrekt. För det kan den mycket väl vara även om den är låg. Det kan vara så att den enskilde har arbetat hårt, men mer efter egna formulerade mål än efter verksamhetens, och då gynnar det inte arbetsgivaren. Går det inte att komma överens och arbetstagaren inte tycker sig kunna acceptera arbetsgivarens lönepolicy, bör han eller hon se sig om efter en annan anställning.

Marianne Hörding ansåg också att det var dystert att lönesamtal rent statistiskt resulterar i högre lön. Det borde finnas fasta regler som påverkar lönesättning och som inte låter sig påverkas av enskilda samtal. Det tyder på en svag chefsroll när ledningen inte kan hantera relationen gentemot sina medarbetare på ett professionellt sätt och klart tydliggöra grunderna för den enskilda lönen.

Efter lunch tog Tomas Lidman, Gunnar Sahlin och Per Olsson tillsammans över scenen. De två första för att tala under rubriken *Räcker pengarna till lönen* och den tredje under *Räcker lönen till pengarna*.

Tomas Lidman tog upp statens roll i lönepolitiken och sin egen som dess förlängda arm. Staten är i dagens avtalsförhandlingar den som alla vill luta sig mot, men som själv inte vill gå i täten. Det finns en överrenskommelse att staten inte ska vara löneledande, utan bör invänta och rätta sig efter den privata sektorn. Riskerna är annars att staten slår undan fötterna på lönerörelsen. Lidman lyckades på ett påtagligt sätt visa vilka motstridigheter som kan finnas utåt sett, med bl a exempel från pressen, där förändrade förslag kan bero på om det är valår eller inte, men visade också klart och tydligt att en riksbibliotekarie har att följa de förordningar och riktlinjer som regeringen utstakar. Alla myndigheter är i princip medlemmar av Arbetsgivarverket. Verket har som uppgift att omsätta regeringens tankar till verklighet och fastställer hur avtalen ska se ut under kommande år. Den enskilda myndigheten påverkas mycket lite. Myndigheterna förväntas numera kunna sätta löner efter sin soliditet. Därför fastställs inga nivåer centralt utan detta sköts ut på enheterna och där står inte alltid förmågan i proportion till förväntningarna. Anslagen blir varje år omräknade efter bestämda normer, men dessa normer har inget med avtalsrörelsen att göra. Vilket kan göra det oerhört komplicerat. Dessutom skiljer det sig mellan myndigheter. Sådana med mycket ”fria pengar”

- dvs fritt disponibla - där lönedelen inte är stor, har möjligheter att justera löner på ett helt annat sätt än myndigheter vars lönekostnad tar större delen av anslagen. Staten är inte rättvis, titta bara på Vetenskapsrådet contra Historiska museet. En statlig lön bestäms alltså inte bara utifrån vad man arbetar med utan också inom vilken myndighet man utövar sin tjänst. Det har resulterat i att en inte oväsentlig del av myndighetscheferna ser tillbaka på den tiden då det fanns fasta löneklasser. Man visste vad man hade och man kunde planera sin ekonomi.

Så avslutade Lidman med att göra en internationell exposé och konstaterade att han allt som oftast möts av förvåning när dessa frågor diskuteras utomlands. Sverige är ett föregångsland vad gäller avskaffandet av löneklasser och införande av individuella löner. Ute i världen är det fortfarande specifika lönesystem som styr reglerna. ”Hur kan ni hantera det här när ni får göra som ni vill?” Riksbibliotekarien summerade sitt inlägg med den personliga kommentaren att utvecklingen har lett till en friare tjänstetillsättning och ökat möjligheterna att anställa den arbetskraft man vill. Regeringen bevakar dock utvecklingen och kommer att utvärdera den efter rimlig tid.

Gunnar Sahlin från Stockholms universitetsbibliotek, representerade det enskilda biblioteket och påminde om att männen på podiet företrädde arbetsgivarsidan. Han uppehöll sig kring det praktiska lönearbetet och dess betydelse för att rekrytera kunnig arbetskraft på ett universitet där 85 institutioner ska samsas. I avtalsförhandlingarna fastställs en pott där alla tjänstekategorier ryms. En viss differentiering tillåts, men det är alltid svårt att lyfta stora grupper. På Stockholms universitetsbibliotek har man lokala löneförhandlingar och en gemensam lönepolicy där man bl a aktivt arbetar för att utjämna löneskillnader mellan män och kvinnor. Samtidigt finns en grundläggande princip med individuell lönesättning och en definierad lön med en klar inriktning på att framöver öka löneskillnaderna

När lönen på Stockholms universitet fastställs tittar man på det uppnådda resultatet för den enskilde medarbetaren och hur mycket vederbörande har bidragit till verksamhetens mål. Till detta kommer bedömning av svårighetsgraden i arbetet, engagemang och kvalité samt samarbetsförmåga. Situationen på arbetsmarknaden kan också spela viss roll. Varje medarbetare erbjuds lönesamtal och den i stort sett enda frågan som ställs från arbetsgivarsidan är: ”Vad tycker du att vi som arbetsgivare ska ta hänsyn till när vi sätter din lön?”

Gunnar Sahlin kommenterade också med anledning av rubriken Räcker pengarna till lönen? att ”vi egentligen inte har haft råd på många år att ha så stora löneökningar - vi har tilldelat oss mer löneökningar än vi fått pengar till”. I industrin kan man luta sig mot produktionsökningar och på så sätt motivera det hela, men så fungerar det inte på bibliotekssidan. Men Sahlin var övertygad om att bibliotekarier idag gör ett bättre och mer omfattande arbete, fast det finns färre medarbetare och det är därför man har klarat av en löneökning som varit större än de tilldelade medlen. Framöver måste prioriteringarna vara tydligare för att vi ska klara av lönekostnaderna.

Per Olsson, chef för Karolinska institutets bibliotek, talade sedan om vilka enorma möjligheter han har att utöva en aktiv lönepolitik. Lönen är det vassaste instrumentet för en arbetsgivare, eftersom lönen ligger närmast hjärteroten hos de flesta. Därför måste lönesättningen hanteras med största respekt. Det finns ett nära samband mellan lön – respekt – självaktning som påverkar den kompetens som kommer till uttryck i arbetet. Detta påverkar sedan omvärldens uppfattning om vad arbetsplatsen är för ett ställe och som i sin tur kan påverka medelsfördelningen. Ju mer kompetenta medarbetarna är och förankrade i sin

identitet, desto skickligare är de både att uppfylla verksamhetens mål och därmed öka intäkterna.

När de flesta tänker på lönerevision handlar det om tidigare utförda bedrifter, alltså ett retroaktivt synsätt. Per Olsson tänker tvärtom. Vid lönerevision bedömer han vad den enskilde medarbetaren kan tänkas utträta med en tilltänkt löneökning. Det skapar oerhörda möjligheter och visar på ett aktivt framåtseende.

En arbetsplats med en väl uttalad lönepolicy har stora möjligheter att nå de mål man vill och effekten av en sådan hos medarbetarna är imponerande. Därefter gick Olsson igenom några av de punkter som ligger till grund för lönesättningen på KIB: Förmåga att ta till sig kompetens och förmedla det till kunder och medarbetare ; Ledaregenskaper ; Förmåga att skapa förtroende såväl inom KIB som mellan KIB och omvärlden ; Samarbetsförmåga ; Förmåga att få saker ur händerna ; Förmåga att skapa arbetsglädje omkring sig. Kriterierna diskuteras årligen inom den fackliga samarbetsgruppen och hålls på så sätt aktuella. Detta är ett ömsesidigt dokument som alla parter gemensamt arbetat fram.

Löneförhandlingarna är traditionella och Per uttryckte sin uppskattning över att det är han själv kan företräda arbetsgivarparten. Han kan sin personal och sätter tillsammans med sin närmaste medarbetare lön för KIB:s samtliga 140 anställda. Därefter meddelar varje avdelningschef resultatet till sina anställda.

Vad är då molnet på denna klarblå himmel? Jo, nyanställda. Dessa har efter DIK:s rekommendationer orealistiskt höga krav på inträdeslön, 23 000 kr. På KIB får de 19 000 och blir vansinnigt ledsna, eftersom de tror att 23 000 är rimligt. Det är det inte. På KIB ligger genomsnittslönen för bibliotekarier på 22 700.

Så vidtog en diskussion med publiken, och Helena Nicklasson menade att 23 000 kr är en rekommendation som snarare uttrycker en strävan. Det här borde vara en ingångslön, enligt fackförbundet. Men givetvis måste den nyanställda själv ta reda på löneläget på arbetsplatsen och sedan bedöma om man vill ta en tjänst till den lön som erbjuds. Dessvärre, menade representanterna för arbetsgivarna, sänker det motivationen och skapar besvikelse.

Inga Lundén, Stockholms stadsbibliotek, började med några reflexioner kring varför bibliotekarier värderas så lågt. Förr bedömdes ett bibliotek utifrån sina samlingar. Nu sker det utifrån kompetensen, och svaren på de flesta frågor får sökas långt utanför de egna samlingarna. Efter en redovisning hur rent praktiskt lönearbete på Stockholms stadsbibliotek går till, kom Inga in på lönepolicy och löneutveckling där hon påpekade att det borde finnas andra sätt att få en acceptabel löneutveckling på än att göra chefskarriär. Idag är det nästan enda möjligheten.

Det finns få ekonomiska incitament till verksamhetsutveckling på ett folkbibliotek av Stockholms storlek. Enda möjligheten är att höja utlåning och öka öppettiderna. De som varit med vet att man får arbeta så mycket mer för att genomföra sådana förändringar, och det resulterar knappast i motsvarande löneökning. Det är svårt att öka besöksantalet. Alla tycker att bibliotek är viktiga, men för det mesta för andra. En liten undersökning av icke-besökare i Stockholm visade att gamla tycker biblioteket är bra för unga, unga tycker biblioteket är bra för gamla, höginkomstagare tycker det är bra för låginkomstagare för de har kanske inte råd att köpa böcker och låginkomstagare tycker att biblioteket är bra för de intellektuella. Så

håller det på. Risken är att det kan bli en Konsum-effekt: alla tycker det är bra men ingen går dit.

53% av budgeten går till löner. Vad får man? Kunskaper, färdigheter, attityder. Kan man verkligen lönesätta attityder? Ja, det är kanske viktigare än både kunskaper och färdigheter. För om det från början finns en nyfikenhet leder den i bästa fall till experimentlusta och ett engagemang, som medför att personen får med sig andra, vilket i sin tur resulterar i att man vill ändra och utmana etablerade sanningar. Det bidrag som människor i rörelse ger till en verksamhet är själva kärnan för organisationens överlevnad och gynnar även kollegor. För att komplettera detta krävs också människor som vill exploatera. Tillsammans blir kombinationen oslagbar. Förmågan till strategiskt tänkande är också det en viktig egenskap som bör lönesättas. Det gäller att utveckla verksamheten till en propeller och inte låta den förbli en liten visp.

Nyckeltalen för Stockholms stadsbibliotek är lån, besök och öppettimmar. Det är verksamhetens resultat. Kan man räkna något annat? Inga berättade som en ung bokuppsättare som gått en introduktionskurs på 7Eleven. Där fick de lära sig fem saker: Se kunden i ögonen – säg Hej! – varorna i påsen – ta betalt –säg Hej då! Det var hela hemligheten. Varpå flickan konstaterade ”Här ser ni aldrig folk i ögonen. Ni tittar i någon katalog och så hänvisar ni till någon hylla eller så finns inte boken inne.” ”Nja”, tyckte chefen, ”det är bara på ytan, det är lite mer komplicerat än så.” ”Men jag ser inget annat!” sa den unga bokuppsättaren, och definierade på så sätt problemet. Arbetet borde göras synligare, kanske vi borde se folk i ögonen. De flesta besökare vill inte bli behandlade kollektivt utan få en personlig betjäning. Det har redan börjat med virtuella bibliotekarier, webb-tjänster m m. Då kommer komplexiteten att synas tydligare och yrket uppvärderas.

Mats Claesson från Partille bibliotek och Britt Marie Häggström funderade i dagens sista programpunkt kring *Att värdera ett yrke*. Mats talade om sina erfarenheter av lönearbete som bibliotekarie och lokal facklig förtroendeman. Partille kommun tillsatte ett löneprojekt där de olika fackliga ombuden skulle värdera andras arbete. Det blev en lång process med många avhopp eftersom det var så svårt att skapa förståelse olika grupper emellan. Resultatet blev en ny lönestruktur som gynnade vissa yrkeskategorier, bl a bibliotekarier. Dessvärre fick lönestrukturen kort livslängd för ingen orkade med att underhålla den.

Mats kommenterade också att den enskilde bibliotekarien i Partille kommun är en gammaldags bibliotekarie, i den bemärkelsen att yrket med sin lön inte är det primära i livet. Det finns idag flera bibliotekarier som har deltid och inte behöver mer för sin försörjning. Detta påverkar givetvis löneutvecklingen negativt och bidrar inte till synen på taggade bibliotekarier som vill ha hela tjänster och ordentligt betalt för det. Men det är gynnsamt för kommunen, som faktiskt har tre bibliotek. Kommunen har på senare tid också ändrat ståndpunkt vad gäller en biblioteksplan och arbetar numera relativt aktivt för en sådan.

Britt Marie visade sin förvåning över att man hanterar lönefrågor som projektarbete. Sådant måste kontinuerligt underhållas och därför är projektformen vanligtvis inte helt lämplig.

Den här dagen har gett flera tillfällen till eftertanke, summerade Britt Marie. Tex hur lång tid det tar innan goda idéer slår rot. Det som sagts under dagen om vilka egenskaper en bibliotekarie bör ha – vara nyfiken, kreativ... - fick man med sig redan i utbildningen. Mötet med låntagaren och andra delar i den processen ser olika ut beroende på bibliotekstyp. På ett folkbibliotek kan det vara en krävande uppgift att definiera kunskapsnivån hos låntagaren som

ber om hjälp. Det samtalet bör kanske vara av mer privat karaktär, något som Lillemor Widgren förespråkade för många år sedan. Då var tiden inte mogen för sådana idéer, men nu är den det och om några år är det kanske en verklighet. Denna valideringsprocess måste synliggöras, inte minst för att höja värdet på bibliotekarieyrket.

Styrkan hos en bibliotekarie är att kunna använda både teknik och nedärvd kunskap och sedan kombinera detta för det optimala svaret på den fråga låntagaren ställer. Detta kräver också experimentlusta, vilket i sin tur kräver utrymme. Att tillåta detta utrymme samt öka omvärldskunskapen är förutsättningen för att yrket ska kunna utvecklas på ett gynnsamt sätt.

Vad som ligger närmast i framtiden är den översyn av etiska regler som Svensk Biblioteksförning arbetar med. Det är oerhört viktigt för en profession att ha etiska regler som är anpassade och ger trygghet. Etik i ryggraden hjälper också till att värdera ett yrke, var Britt Marie Häggströms slutord.

Eva Ingvarsson