

# Varför är det så tyst på biblioteken?

Text och bild: Lennart Wettmark



SOME RIGHTS RESERVED

Detta verk är licensierat under Creative Commons Erkännande-Ickekommersiell-Inga bearbetningar 2.5 Sverige licens. För att se en kopia av denna licens, besök <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/se/> Verket har publicerats i [www.globalarkivet.se](http://www.globalarkivet.se).



**I ett par omgångar har bibliotekspersonalen på Stockholms stadsbibliotek reducerats i antal och arbetet har omorganiserats, men ingen i personalen vågar artikulera sitt missnöje när press eller lokal-TV ringer. Varför denna tystnad? En av denna vinters kalla, soliga dagar, en lördagseftermiddag i anslutning till BiS årsmöte, har ett 25-tal biblioteksanställda samlats i Spelbomskan – Stockholms stadsbiblioteks lokaler vid Odenplan – med fackliga experter för försöka hitta svaret.**

► En panel bestående av Anne Säbom, ordförande i SKTF:s kultursektion i Stockholm, Birgitta Rydell, samhällspolitisk chef i DIK och Anna Steen, chef för DIK:s förhandlingsavdelning, hade många av svaren på hur det juridiska ramverket ser ut, men i publiken satt många tysta och undrade säkert vad man faktiskt törs säga och göra utan att hamna i onåd, få sämre löneutveckling o.s.v.

Eller det en myt? Är det i själva verket så att de som törs säga ifrån faktiskt klarar sig bättre i sin jobbkarriär? Att arbetsgivare ser potentialen hos den som är arg och uttrycker sin kritik? Att det tillför något till organisationen?

Eller är det som någon i publiken menade att de kritiska tolereras, medan de tysta befördas? Det låter inte osannolikt att ledarskapsteori betonar det positiva i en kritisk hållning. Men i verkligheten? När protestlistor ligger i personalrummet och ingen vågar skriva på? Inte kan det väl vara så att de flesta nöjer sig med att gnälla och muttra och kanske t.o.m. hålla tillbaka sin kritiska kamrat?

## Varför är socialsekreterare modigare?

Vad betyder det när ingen utom det utsedda fackliga ombudet blir den som hela tiden, i alla sammanhang, är den enda som till sist måste uttala sig? Varför är socialsekreterare mycket modigare? frågade någon.

Birgitta Rydell menade i sin inledning att det inte är så tyst omkring bibliotek: KB:s nya roll och bibliotekslagen diskuteras på bloggar i media. Att vi inte hör mer kanske beror på att hälsan tiger still?

Förs det biblioteksdebatt på arbetsplatsen? När det gäller Stockholms stadsbibliotek, som av naturliga skäl stod i ett sorts fokus denna eftermiddag, rapporterade Anne Säbom om positiva workshops 2008 inför omstruktureringen, men sedan kom neddragningar som plockade bort en eller ett par personer ur varje grupp som arbetat tillsammans i workshopen och tog musten ur ännu flera. I år är det så dags för nya neddragningar. Nu är folk litet mera arga, men vågar ändå inte uttala sig – åtminstone än så länge.

Det finns saker att diskutera: på den stora politiska nivån om offentliga sektorns roll och finansiering, men också mera näraliggande, i grunden politiska arbetsplatsfrågor. T.ex. den om det nya sättet att bemanna bibliotek i Stockholm: ambulerande personal och bemanningsföretag.

## Bemanningsföretag

Särskilt bemanningsföretaget Uniflex diskuterades denna eftermiddag; bibliotekarier anställs där med några tusen kronors

*"Hade gärna svarat men jag är rädd om mitt jobb!"* (e-post till redaktören)

lägre lön än sina fastanställda kommunala kollegor och utan chans att kunna komma upp i heltider. Dessutom som privatanställda med sämre möjlighet att kritisera.

*"I fackligt hänseende känns det som vi är hundra år tillbaka i tiden!"* sa de fackliga företrädarna.

Allt är ett resultat av en slimning av organisationen, och det kräver av den ordinarie personalen att utöver sina vanliga arbetsuppgifter också hinna introducera och orientera denna ofta tillfälliga personal.

## Vad får man göra?

Många andra frågor kom upp som om personalen får lägga ut och skriva på protestlistor ute i biblioteket (ja, om exempelvis Bibliotekets vänner tar initiativet - nej, om initiativet kommer från personalen), biblioteksanslag kopplade till prestationer, gruppträck och subtila repressalier, som är svåra att bevisa.

Vad får man då göra? Vilka gränser skall man akta sig att överskrida? Anna Steen inledde med att klargöra vissa saker: Offentliganställda har grundlagsskyddade rättigheter – och skyldigheter. Man har yttrandefrihet och meddelarfrihet, men man får inte skada arbetsgivaren. Man ska vara lojal och utföra det arbetsgivaren förväntar sig. Man får kritisera, men vad är syftet? Att förbättra (tillåtet) eller skada (inte tillåtet) verksamheten? Man måste ge arbetsgivaren chansen att bemöta/vidta åtgärder. Ju högre position man har desto snävare är ens handlingsutrymme. Men går

man till media har arbetsgivaren inte rätt att efterforska vem som läckt information och journalisten ska förstås inte röja sin källa. Det är genom samverkansavtalet som arbetsgivare och fack ska hantera sådana här frågor.

Men som privatperson, när du stämplat ut från jobbet har du formellt sett frihet att kritisera, kontakta din granne politikern o.s.v. Sin subjektiva upplevelse får man alltid uttrycka, men man ska vara saklig.

Man kan t ex vara som Siv Widerberg som kom till mötet och var beviset på att det lönar sig att agera; 7.000 namnunderskrifter stärker Hornstulls bibliotek väsentligt! Vill vi? Kan vi? Törs vi?

Runt om i landet sitter folk och funderar på det. Osäkert hur många. Här är i alla fall en person som gör det:

*"Jag har egna verkligt hemska erfarenheter från min nuvarande arbetsplats. Just nu är jag så fruktansvärt tilltufsad, deprimerad och faktiskt också rädd att jag inte orkar eller vågar skriva om det. Men jag funderar mycket på hur jag ska kunna göra det i framtiden när min tidsbegränsade anställning upphör för det känns otroligt viktigt. I synnerhet som jag känner till liknande fall (alltså: det handlar om både egna och andras erfarenheter) genom hela yrkeslivet som offentliganställd i kommun och stat."* (e-post till bisredaktionen 5 mars 2010)

Lästips: SKTFs skrift **Låt inte jobbet tysta munnen** innehåller regler för din yttrandefrihet som anställd – när och hur du kan använda dem. Finns på SKTF:s hemsida



Detta verk är licensierat under Creative Commons Erkännande-Ickekommersiell-Inga bearbetningar 2.5 Sverige licens. För att se en kopia av denna licens, besök <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/se/> Verket har publicerats i [www.globalarkivet.se](http://www.globalarkivet.se).

**SOME RIGHTS RESERVED**