



Bibliotekene og kommunereformen:

Endringsprosesser og organisasjonskultur



AV GRETE BERGH
DAGLIG LEDER OG KONSULENT I GRETE BERGH AS

Kommunereformen har vært underveis en tid nå, men fortsatt er det ganske få kommuner som har inngått avtaler om sammenslåing. Etter den oppsatte planen til regjeringen skal kommunene gjøre forpliktende vedtak innen 1. juli 2016. Stortinget skal behandle proposisjon om ny

kommunestruktur og lovproposisjonen om nye oppgaver i juni 2017. Sammenslåinger som blir vedtatt gjennom kongelig resolusjon våren 2016 trer i kraft 1. januar 2018. De kommunene som gjorde vedtak om sammenslåing i 2015, kan bli nye kommuner fra januar 2017.

Kommunereformen vil være av de største organisatoriske reformene i offentlig sektor som også får konsekvenser for bibliotekene. På regjeringens nettsted *kommunereform.no* er tidsplaner og dokumenter lagt ut. Samtidig med kommunereformen har regjeringen også lagt

fram forslag til nytt inntektssystem og tatt initiativ til ny regionreform. Vi vet ikke hvor mange kommuner og regioner som disse prosessene vil resultere i, men sannsynligvis blir det vedtak om flere kommunesammenslåinger. Mange kommuner legger opp til folkeavstemninger denne våren, og noen få kommuner har vedtatt kommunesammenslåing. Av fem vedtak omfatter fire av dem ni kommuner i Vestfold, og et vedtak to kommuner i Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag.

Det er fylkesmennene og kommunene selv som er pådrivere for prosessene i kommunene i de enkelte fylkene. Hvor mange kommuner som slår seg sammen, og om regjeringen vil ta i bruk sterkere virkemidler for å få gjenstridige kommuner til å slå seg sammen, gjenstår å se. Debattene så langt handler mest om hvilke kommuner som skal slå seg sammen, og hvilke som fortsatt ønsker å bestå som egne kommuner.

De organisatoriske endringene

Arbeidet med den administrative organiseringen må starte når kommunesammenslåing er vedtatt. Da skal antall rådmenn, kommunalsjefer, sektorsjefer og fagsjefer reduseres fra to eller flere til en. Det foreligger noe forskning på erfaringene fra kommunesammenslåing de senere årene (se dokumenter på www.kommunereform.no).

For bibliotekene, som for de øvrige fagområdene i de kommunene som blir slått sammen, oppstår det en ny situasjon. Den strukturelle situasjonen deler bibliotekene med de andre kommunale etatene. Der kommuner blir slått sammen, er det en rekke forhold som politikerne må ta stilling til. Hva som skal samles administrativt og hvilke tjenester som skal bestå desentralisert må utredes og besluttes og det må besluttes hvem som skal bli ledere i den nye kommunen. Sannsynligvis blir kommuneadministrasjonen samlet, mens tjenester som skoler, sykehjem, barnehager og bibliotek osv. fortsetter som tilbud i de ulike delene av kommunene. Folk skal jo fortsette å bo der de bor, og da må tjenestetilbudene være lokale, i de tidlige kommunene og kommunesentrene. «En styrking av bibliotekene betyr en styrking av lokalsamfunnet» sies det bl.a. i uttalelsen fra landsmøtet i Norsk bibliotekforening (2016).

For bibliotekene vil det være ønskelig å se mot en utvikling som innebærer et samlet bedre tjenestetilbud for be-

folkningen. Et sterkere fagmiljø vil kunne bidra til dette. For at bibliotekene skal kunne oppfylle biblioteklovens intensjoner gitt i formålsparagrafen, og i «Nasjonal bibliotekstrategi 2015-2018» (Kulturdepartementet 2015), må ressursene jevnt over styrkes. Kulturutredningen 2014 (NOU 2013:4, kap. 12.9) viste at bibliotekene som helhet tapte forholdsmessig i kampen om kulturkronene i kommunene i årene 2001-2010. Men det er selvfølgelig variasjoner mellom kommunene.

Fremgangsmåten i de nye kommunene kan nok variere noe, men felles for alle sammenslåtte kommuner, er at de må ta stilling til organisasjonsstruktur og hvordan de skal besette de nye lederstillingene, fra rådmenn til biblioteksjefer. Spørsmålet blir hvordan prosessene vil bli gjennomført. KS har fått laget en utredning om «Arbeidsgiverpolitikk ved kommunesammenslåinger» (2015). Rapporten understreker betydningen av at Hovedavtalen blir holdt, at det blir lagt stor vekt på informasjon til de ansatte og at de tillitsvalgte skal trekkes med i prosessene. Erfaringer fra en rekke sammenslåingsprosesser viser at mangelfull ledelse og integrasjon, samt kulturelle forskjeller, er risikofaktorer for ikke å oppnå målene med sammenslåingen.

Erfaringene fra Danmark med kommunesammenslåing viste at det er viktig at ressurspersoner som kjenner de ulike kommunene og har fagkompetanse på tjenesteområdene trekkes inn når det skal utarbeides planer for de ulike fagfeltene (Distriktssenteret 2015).

Antageligvis vil kommunene legge vekt på å få på plass lederne for virksomhetene i de nye kommunene så snart som mulig etter at beslutningen om kommunesammenslåing er gjort. Det vil da også gjelde ny biblioteksjef. Om tilsetningen blir gjort etter interne prosesser eller ekstern utlysning vil nok variere, eller om strukturene er slik at det er en leder som peker seg ut. Å få lederne på plass tidlig i prosessen, vil kunne medvirke til at usikkerheten blir redusert. Da kan også utformingen av resten av organisasjonen begynne. **Når biblioteksjef i den nye kommunen er tilsatt, vil det være viktig for denne å delta i prosessene for utforming av organisasjon og tjenestetilbud i den nye kommunen, og trekke de ansatte med i prosessene.** Utformingen av ledelsen i organisasjonen kan også bli ledet av organisasjonsleddet over, slik det ser ut som det skjer i Sandefjord (se under).

De første kommunesammenslåingene i denne prosessen

Den første kommunesammenslåingen i denne prosessen ble vedtatt for Stokke, Andebu og Sandefjord i januar 2015. Sandefjord blir navnet på den nye kommunen. Den nye kommunen har fått på plass flere nye ledere, bl.a. for Kultur, friluftsliv, by- og stedsutvikling. Denne våren er prosessen kommet til bibliotekene. Biblioteksjef Hans Gjerløw i Sandefjord sier i en e-post til meg at «Det er besluttet at alle de tre fysiske bibliotekene skal bestå og utvikles, men som én organisasjon. Det nye biblioteket blir en egen seksjon under kommunalområdet Kultur, friluftsliv, by- og stedsutvikling. Dette innebærer at biblioteket også vil få en uttalt rolle i arbeidet med stedsutvikling.» Han forteller videre at de tre nåværende biblioteksjefer har hatt en rekke uformelle møter og samtaler det siste halve året for å identifisere hvilke ting som må være på plass 1.1.2017 og hva de kan bruke noe mer tid på. Denne prosessen har gjort at de har blitt bedre kjent med hverandre. I mai skal det være et fellesmøte for alle bibliotekansatte. «Målsettingen her er også å bli bedre kjent og skissere områder vi skal jobbe med framover. Planen er at vi skal sette ned arbeidsgrupper med representanter

for alle de tre bibliotekene for å utarbeide forslag til løsning på de ulike områder. Disse vil så levere sine forslag til de tre biblioteksjeferne som fungerer som styringsgruppe for prosessen.»

Når det gjelder biblioteksjefstillingen sier Gjerløw at lederen for kommunalområdet nå (april 2016) har samtaler med de tre nåværende biblioteksjefer om lederstillingen/roller i det nye biblioteket. Dette synes å være i tråd med prosessene for andre lederstillinger i den nye kommunen.

I Andebu, Stokke og Sandefjord satte ordførerne og opposisjonslederne seg sammen og lagde en politisk erklæring som bl.a. sikret at biblioteket skulle bestå i alle de tidligere kommunene, og at nedlegging av rådhus skulle bety etablering av kommunale servicekontor – for eksempel i forbindelse med bibliotek (<http://www.bokogbibliotek.no/kommunereformen-krever-offensive-bibliotek>).

Holmestrand kommune og Hof kommune har også vedtatt å slå seg sammen. Fram til sammenslåing skjer i 2018 har man løst det slik at Holmestrand fra 2016 er vertskommune for Hof på kulturområdet, inklusive biblioteket, og Hof er samarbeidskommune. Biblioteket i Holmestrand er større enn det i Hof der biblioteksjefressursen kun var 25%. Biblioteksjefen i Holmestrand er blitt sjef for det samlede biblioteket i de to kommunene, mens tidligere biblioteksjef i Hof er fagleder, og rapporterer til biblioteksjefen. Personalressursene i Hof er fordelt på tre personer som ble hørt i prosessen, og de har vært positive til endringen. Det er en forutsetning at begge bibliotekene skal bestå etter reformen innføres i 2018, ifølge en epost fra Berit Borgen, biblioteksjef i Holmestrand.

Prosessene i disse to nye kommunene synes å ivareta både ledere og ansatte i prosessene.

Bibliotekstrukturen

Noe som har kommet frem når det gjelder bibliotekene, er en engstelse for at biblioteklovens bestemmelse i §4 om at alle kommuner skal ha et bibliotek, skal tolkes slik at loven er oppfylt med kun en bibliotekavdeling i den nye kommunen. Ettersom intensjonen med større kommuner er et bedre tjenestetilbud til innbyggerne, så vil en viktig oppgave for biblioteksjefen være å legge grunnlaget i arbeidet som må komme om bibliotekstrukturen, med å understreke og underbygge at innbyggerne må ha tilgang til et bibliotek i sitt nærrområde. I Sandefjord og Holmestrand er det gjort vedtak om at bibliotekavdelingene skal bestå som nå, men at det blir en organisasjon.

Hovedbibliotekene i de gamle kommunene ligger vanligvis i sentrum av tettsteder og byer, og opprettholdelse av tjenestetilbudet vil være viktig for at ikke disse skal tømmes for offentlige funksjoner. **Bibliotekene er viktige både som kultur- og kunnskapssteder, men også som møteplasser. Dette må imidlertid kommuniseres både i forkant av kommunenes forhandlinger og i den videre planleggingen.**

I en kronikk (2016) gjengitt på portalen (www.kommunereformogbibliotek.no) argumenter fylkesbiblioteksjefene i Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, Hildegunn Hestnes og Kristin Storvik for at bibliotekavdelingene må bestå etter kommunereformen, under overskriften

«Vil du merke det om biblioteket blir borte? Vil vennene dine merke det? Barne dine?»

Bibliotekstrukturen i Norge er på nåværende tidspunkt omtrent ferdig rasjonalisert, slik at de fleste av dagens avdelinger bør opprettholdes. Bibliotekstatistikken for 2014 viser at 428 kommuner hadde 686 enheter inklusive hovedbibliotek og filialer, det gir et gjennomsnitt på 1,6 enheter pr kommune. Blant filialene vil det være store filialer, men også noen små filialer med noen få timers åpningstid pr. uke. Kommunene under 7 500 innbyggere har omtrent like mange enheter som gjennomsnittet. Hvorvidt dette er en hensiktsmessig bruk av ressurser og om det gir innbyggerne det beste bibliotektilbudet, må vurderes i den enkelte kommune. Mange kommuner som har lavt folketall er store i geografisk utstrekning.

Barn og unge

Særlig hensyn bør, etter min mening, tas for at barn og unge skal kunne nå et folkebibliotek og kunne ta del i tjenester og aktiviteter. Dette vil være helt vesentlig for at de skal kunne fortsette å være bibliotekbrukere, og at et samarbeid mellom folkebibliotek og skole om lesestimulering kan finne sted. Det bør være et mål at alle barn skal inviteres til folkebiblioteket med sine klasser i løpet av skoletiden og at de selv skal kunne komme til biblioteket. Satsing på litteraturformidling til barn og unge for å skape leseglede må settes inn for å nå de minste fra førskolealder og fortsette gjennom hele skoletiden, ved formidling i biblioteket direkte til barna, og senere til ungdom. Formidling kan skje direkte i biblioteket og gjennom andre voksne, som foreldre, barnehageansatte, lærere og barne- og ungdomsarbeidere.

Organisasjon og arbeidsoppgaver

Når flere kommuner slår seg sammen, det kan være to og to, men kanskje opptil både fem og seks, så skal bibliotekene i disse kommunene bli én organisasjon. **Hovedmodellen antas å bli én biblioteksjef i den nye kommunen, de andre tidligere hovedbibliotekene blir filialer med filialledere, stort sett de tidligere biblioteksjefene.** De øvrige ansatte vil i hovedsak fortsette å være ansatt i de samme avdelingene som før, og fortsette med de oppgavene de hadde tidligere – men det er heller ikke sikkert. Det vil være viktig med gjennomgang av arbeidsopp-

gaver for å unngå dobbeltarbeid der det er mulig, for å få en så god utnyttelse av personalressursene som mulig. Målet er å yte best mulig bibliotekstjenester, med de ressursene biblioteket har. Men selvfølgelig må de ansatte delta i disse prosessene. Det nye biblioteket skal også bli én organisasjon på den måten at alle opplever at de er en del av hele organisasjonen, og at de «gamle» avdelingene ikke bare fortsetter slik det var tidligere.

Det er helt vesentlig for å kunne utvikle gode tjenester gjennom ansatte som trives i sin organisasjon, at de ansatte blir trukket med i det arbeidet som skal gjøres. Det må derfor så tidlig som mulig settes av tid til personalmøter der alle ansatte kan delta. Erfaringene fra Danmark viste at måten de ansatte behandles på i fusjonsprosessen, har stor betydning (Distriktsenteret 2016). De ansatte kan ha mange spørsmål knyttet til hvordan de selv vil bli berørt og hvilke muligheter den nye organisasjonen gir. Det kan dreie seg om nye oppgaver, nytt arbeidssted og nye kolleger, i tillegg til ny ledelse. Når disse spørsmålene er besvart vil det være enklere for de ansatte å bidra positivt til å bygge den nye organisasjonen. Men i prosessen vil det være viktig å erkjenne at det kan være mye usikkerhet.

Bibliotekene i nye Sandefjord har fått prosjektmidler fra NB for å dokumentere prosessen underveis, bl.a. gjennom en blogg, se www.sasbib.no. Her vil de publisere erfaringer, problemer, utfordringer osv.

Organisasjonskultur

Når flere bibliotek skal bli til en organisasjon, så er det lett å tenke at man samles om felles oppgaver, å utvikle best mulig bibliotekstjenester til innbyggerne i den nye kommunen. Organisasjonskulturen i bibliotekene kan likevel være ganske forskjellig. Det er heller ikke ukjent at endring avstedkommer motstand, og i så store prosesser hvor usikkerheten kan være stor, så vil motstand også kunne oppstå. Biblioteksjefen vil nok heller ikke kunne ha alle svarene på hvordan det vil bli, det er noe som må utformes gjennom en prosess. Men det at ingen skal miste jobben, bør jo være en forsikring som bør berolige noe.

Hvordan biblioteksjefer flest stiller



Portalen <http://kommunereformogbibliotek.no/> som drives av fylkesbibliotekene i Nord- og Sør-Trøndelag (prosjektmidler fra Nasjonalbiblioteket) samler stoff som skrives om kommunereformen og bibliotekene.

seg til kommunereformen vet vi ikke, men Mette Rysjedal (2015), biblioteksjef på Nesodden, undersøkte i sin masteroppgave ved masterstudiet i bibliotek, styring og ledelse ved HiOA (som undertegnede for øvrig hadde gleden av å være veileder for), hvordan seks biblioteksjefer i en region stiller seg til den kommende kommunereformen.

Hun fant at biblioteksjeferne i undersøkelsen er positive til kommunereformen. De er likevel forberedt på at det kan oppstå motstand mot endring blant de ansatte, noe som kan møtes med informasjon, involvering og dialog. Biblioteksjeferne er til en viss grad bevisste på hvilken rolle organisasjonskulturen kan ha i en fusjonsprosess (Rysjedal, 2015, s. 4).

Organisasjonskulturen er ikke noe man vanligvis går rundt og tenker på, men man kan merke den – og den betyr mye for arbeidsmiljøet. **Noen steder er**

det interesse og begeistring for å utvikle nye ting, andre steder kan det være slik at man ikke vil ha noen endringer. Organisasjonskulturen merkes gjerne når noe skal endres, enten endringen kommer fra biblioteket selv eller fra kommunen eller andre. Jacobsen (2012) har skrevet om årsaker til oppslutning og motstand. Blant disse årsakene finner vi faglig enighet/uenighet, frykt for det ukjente, tap av identitet, endring av psykologiske kontrakter og endrede maktforhold. Organisasjonskulturen er noe man kan føle, som ligger mellom menneskene i organisasjonen, det er ikke noe man kan beslutte, men man kan påvirke den. Bang (2011, s. 23) sier at «organisasjonskultur er de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene.» Verdierne som

former organisasjonskulturen sier noe om hva som oppfattes som viktig og verdifullt i vår egen organisasjon. Normene sier noe om hvordan man bør oppføre seg, hva som er gode og akseptable holdninger og handlinger. Vi «lærer» kulturen et sted gjennom deltakelse og samhandling. I kulturen er det mye taus kunnskap som det ikke alltid er så lett å sette ord på. Det som er mer synlig er selve kulturuttrykkene, f.eks. hvordan vi snakker sammen, hvordan vi stiller oss til endringer osv.

Biblioteksjefen må kunne lede prosessen med å samle, utvikle og endre virksomheten, herunder organisasjonskulturen. Her vil det være flere personalgrupper i de tidligere kommunene som har samhandlet med hverandre og med sine omgivelser. Det skal man fortsette med, men omgivelsene vil bli større. Det innebærer endringer for alle. ▶

Det forutsetter at biblioteksjefen har kompetanse og vilje til å lede endringer og at det er vilje i personalet til endringer. Personalet må innstille seg på endringer, både i det nye hovedbiblioteket og de tidligere hovedbibliotekene. Biblioteksjefen skal skape en ny og helhetlig organisasjon av et samlet personale som er desentralisert. Det må finnes tid og penger til å møtes, til å planlegge, og til kompetanseutvikling.

For biblioteksjefen i den nye kommunen blir det viktig å lære å kjenne alle sine medarbeidere. En kompetansekartlegging kan være nyttig, men biblioteksjefen må også finne ut hva de ansatte liker å jobbe med, og på hvilke områder de har ønske om å utvikle seg videre. Alle de ansatte bør også møte hverandre, føle seg trygge på hverandre for å kunne trekke på den kompetansen som finnes i biblioteket som helhet.

Organisasjonskulturen i ulike bibliotek vil nødvendigvis være forskjellig. Vi kan muligens snakke om ulike subkulturer når disse samles i en organisasjon. Subkulturene kan leve i fred og fordragselighet med hverandre, men det kan opp-

stå uenighet. Konflikt mellom subkulturer snakker vi om når «to gruppers sett av normer, verdier og virkelighetsoppfatninger står i motsetning til hverandre på en slik måte at det skapes hindringer for en eller begge gruppenes evne til å nå sine mål» (Bang, s. 30). **Vanskelig blir det hvis subkulturene motarbeider de målsettingene og planene som er utarbeidet for hele organisasjonen. Subkulturene kan vokse seg sterkere hvis det er sterke motkrefter mot de endringene som settes i gang.** En god og sterk organisasjonskultur virker identitetsskapende og sammensveisende på de ansatte, den skaper fellesskap gjennom felles meningsinnhold og den skaper lojalitet og definerer «oss» fra de «andre». Men en sterk organisasjonskultur kan også motarbeide endringer fordi man er godt fornøyd med hvordan man arbeider og er organisert. En modell for endring som kan være nyttig, er John P. Kotters åtte-trinnsmodell (Jacobsen, 2012 s. 222-223) for endringsprosesser. De åtte trinnene går fra trinn en der det å skape forståelse av at endring er viktig, til trinn åtte der den nye kulturen forankres.

– Vi ønsker ledere som skaper arbeidssteder og tjenester som er gode for våre medarbeidere og innbyggere. Prosjektledelsen vil derfor starte prosesser som legger til rette for at ledere og medarbeidere sammen kan utvikle en felles organisasjonskultur for «nye» Sandefjord kommune, sier Grindaker (<http://www.sandefjord.kommune.no/nye-sandefjord/organisasjon/administrasjon-i-ny-kommune/#r-dmannens-ledergruppe>).

Selv om biblioteksjefen og øvrig ledelse har et stort ansvar for å være gode modeller, så har alle et ansvar for hvordan man bidrar inn i organisasjonen. I en tid med store endringer vil det alltid måtte være noe usikkerhet. Noen vil synes det er en situasjon som åpner opp for etterlengtede endringer, mens andre er mer usikre og kanskje engstelige for hva endringene vil innebære for dem. I og med at det vil ta tid før alle endringene er

språkidentitet
dialekt hatprat
anglonorsk
språkpolitikk
fremtidsspråk maktspråk
flerspråklighet
språkstrid
ungdomsspråk
tegnspråk språkforskning
nynorsk sms-språk
fagspråk kebabnorsk
minoritetsspråk
språkdebatt

**Tilskudd til litteraturformidling
 i bibliotekene, 2016-17**

Språk som kultur

Hvilke språk snakkes i Norge i dag? Hvordan speiler litteraturen vår språkverden? Hvordan kan bibliotekene formidle norsk språkkultur gjennom nye aktiviteter og tiltak?

Fritt Ord lyser ut tilskudd à kr 50 000 til formidling og diskusjon med utgangspunkt i norsk sakprosa og skjønnlitteratur. Fritt Ord søker med utlysningen å stimulere til formidling av litteratur og styrke folkebibliotekene som formidlingsarena.

Søknadsfrist: 22. juni 2016.

Se www.frittord.no for fullstendig utlysningstekst.

Fritt Ord er en allmenntilgjengelig, privat stiftelse. Fritt Ords fremste formål er å verne om og styrke yringsfriheten og dens vilkår i Norge, særlig ved å stimulere den levende debatt og den uredde bruk av det frie ord.



FRITT ORD



på plass, vil man måtte leve med usikkerhet over tid. Dette kan være vanskelig for noen. Det kan føre til at noen går av med pensjon tidligere enn de ellers hadde planlagt, og noen vil søke seg til ny jobb. Men for å minske usikkerheten kan ny organisasjonsplan med fastsetting av hva som vil bli den enkeltes arbeidsoppgaver og arbeidsplass være viktig å få på plass så raskt som mulig. Og man skal heller ikke se bort fra at noen vil få ny motivasjon av muligheten til å få nye oppgaver.

Under endringsprosesser er det viktig at ulike meninger og synspunkter kan komme til uttrykk før beslutninger tas. Her er det viktig at biblioteksjef og ledergruppen åpner opp for diskusjoner og

kritiske vurderinger om selve endringsprosessen i biblioteket. Det gjelder at skillet mellom forfektede og levde verdier ikke blir for stor. Hvis man gir uttrykk for at det skal være slik at alle skal kunne komme fram med sine tanker og idéer, også de kritiske, må det også være slik at dette etterleves i praksis, fram til beslutning tas. En beslutning kan selvfølgelig endres hvis det viser seg over tid at det er noe som ikke fungerer godt nok, men stadige omkamper er ikke hensiktsmessig. Det skaper bare unødvendig uro i biblioteket.

Biblioteksjefen må fremstå som leder, som møter alle sine ansatte, slik at de blir sett og hørt. En ledergruppe som har fel-

les mål og hvor lederne er opptatt av å se og høre sine ansatte og anerkjenner deres kompetanse, vil kunne fjerne mye av usikkerheten omkring endringene. Det må legges til rette for prosesser der ledelse og ansatte blir kjent med hverandre. Gode prosesser skal skape oppslutning og arbeidsglede der de ansatte kan bruke sin kompetanse og kreativitet til å utvikle gode tjenester. En lederstil der lederne lytter til hva de ansatte ønsker og mener, og der alle gir hverandre anerkjennelse, kan gjøre at man lettere bygger en felles organisasjonskultur som alle finner det meningsfylt å være en del av. ■

For mer informasjon se www.gretebergh.no

Referanser:

Bang, H. (2011). Organisasjonskultur. Universitetsforlaget. 4. utg.
 Borgen, B. Holmestrand kommune og kommunereformen (e-post 22.04.2016).
 Distriktssenteret. (2015). Å bygge en ny kommune. Erfaringer fra den danske kommunereformen 2004-2007. (<http://48v1pl2642pa30ejq72t9ozh.wpengine.netdna-cdn.com/wp-content/uploads/2015/10/A-bygge-en-ny-kommune.pdf>)
 Gjerløw, H. Sandefjord bibliotek og kommunereformen (e-post 25.04.2016).
 Hestnes, H. og K. Storvik. Vil du

merke det om biblioteket blir borte? Vil vennene dine merke det? Barna dine? (<http://kommunereformogbibliotek.no/biblioteket-i-kommunereformen/>)
 Jacobsen, D. I. (2012). Organisasjonsendringer og endringsledelse. Fagbokforlaget. 12. utg.
 KS. (2015). Arbeidsgiverpolitikk ved kommunesammenslåinger. <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/arbeidsgiverstrategier/fou-arbeidsgiverpolitikk-ved-kommunesammenslainger/>
 Kulturdepartementet (2015). Nasjonal bibliotekstrategi 2015-2018. Kulturutredningen 2014 (NOU 2013:4).

Norsk bibliotekforening. Landsmøtet 2016. Uttalelse. (<http://norskbibliotekforening.no/2016/03/uttalelser-om-kommunereform-og-integrering/>)
 Regjeringens nettsted for kommunereformen www.kommunereform.no
 Rysjedal, M. (2015). Folkebiblioteka og kommunereform – utfordringer i eit leiingsperspektiv. Masteroppgåve 2015. Høgskolen i Oslo og Akershus. (<https://oda.hio.no/jspui/bitstream/10642/2735/3/Rysjedal.pdf>)

Jönköping kommunes bibliotek valgte Mikromarc og CS Library Saga.

De lanserte sin nye bibliotekportal i april i år og ble den første kunden som har bygget sin biblioteks web på den nye CS Library Saga plattformen.

Jönköping kommunes bibliotek har anskaffet nytt biblioteksystem og ny bibliotek-webløsning. Biblioteksentrum vant konkurransen med Mikromarc 3 og CS Library Saga!

En stor del av anskaffelsen fokuserte på brukervennlighet og der vant Mikromarc og CS Library Saga overlegent.

Jönköping kommune har 12 folkebibliotek, fem videregående skolebibliotek og 51 skolebibliotek, en bokbuss og en bokbil. Sammenlagt håndterer man 1 126 000 lån i året.

«Vi är väldigt stolta över detta och välkomnar Jönköpings kommuns bibli-

otek som kund!!» sier Henrik Hagelberg, VD i Biblioteksentrum.

”Med överlägsna testresultat på användbarhet blev CSL Saga det självklara valet”. - David Bengzon, Biblioteksamordnare.

Biblioteksentrum Sverige AB er et datterselskap av Bibliotekenes IT-senter AS og leverer Mikromarc til svenske folke-, fag- og skolebibliotek. Mikromarc vinner stadig nye markedsandeler i Sverige, og benyttes nå i over 40 svenske kommuner, mer enn 200 fagbibliotek og flere hundre skolebibliotek.

Open Library Solutions AB er et datterselskap av Bibliotekenes IT-senter AS. De utvikler og leverer sluttbrukergrensesnittet CS Library Saga, et banebrytende publikumsgrensesnitt

med fokus på brukervennlighet og skalerbarhet. CS Library Saga er utviklet etter ”Mobile First”-prinsippet og skalerer fra en smartphone til en PC i samme grensesnitt.

Bibliotekenes IT-senter AS er en del av Bibliotekenes Hus, som også omfatter Biblioteksentralen, BS Eurobib, Norsk Bibliotektransport og BS Undervisning. Bibliotekenes IT-senter utvikler Mikromarc som er det mest brukte biblioteksystemet i Norge.

For mer informasjon kontakt Kjetil Hillestad, adm. dir. i Bibliotekenes IT-senter AS på telefon 92263056 eller på e-post kjetil.hillestad@bibits.no. ■

(Kilde: pressemelding fra Bibliotekenes IT-Senter)