



# Bibliotekarforbundets Princip- og arbejdsprogram 2011 og 2012



Bibliotekar  
forbundet | Forbundet for  
informationsspecialister  
og kulturformidlere

---

Bibliotekarforbundets princip- og arbejdsprogram 2011 og 2012 er udgivet af Bibliotekarforbundet december 2010, revideret efter vedtagelse på Bibliotekarforbundets generalforsamling den 6.-7. november 2010. Redigeret af Niels Bergmann, Marianne van Hauen og Gitte Holm.

**Fotos:** Jakob Boserup.

**Forsiden:** Energi og begejstring hos deltagerne ved Fagligt Landsmøde

**2009:** TALENTspejlet.

Tak til de medlemmer som optræder på billederne

**Layout:** Rumfang.

**Tryk:** KLS Grafisk Hus A/S.

Redaktionen af "Princip- og arbejdsprogram 2011 og 2012"

er afsluttet den 23. september.

Hæftet er afleveret til Postcenter København den 6. oktober 2010.

---

# Indhold

---

<b>Indledning</b> .....	<b>4</b>
<b>Bibliotekarforbundets vision</b> .....	<b>6</b>
<b>Politiske fokusområder</b> .....	<b>8</b>
Professionen under pres .....	9
Kompetenceudvikling – i nyt spor med højere hastighed .....	11
Nye grænser for fleksibilitet .....	13
Mangfoldighed eller fokusering på kerneydelsen i folkebibliotekerne? .....	14
Forsknings- og uddannelsesbiblioteket – kampen om kompetencerne .....	16
Videnstyring i offentlige og private virksomheder – fra administration til produktion .....	17
<b>Bibliotekarforbundets arbejdsprogram 2011-2012</b> .....	<b>18</b>
Organisationen .....	20
Løn- og arbejdsvilkår .....	22
Medlemsdemokrati og interessevaretagelse .....	24
Kommunikation	
A. Kommunikation og information .....	26
B. Bibliotekspressen .....	28
Job og profession .....	30
<b>Plantal for Bibliotekarforbundets aktiviteter 2011 og 2012</b> .....	<b>32</b>

# Indledning



## Indledning

---

Princip- og arbejdsprogrammet er resultatet af hovedbestyrelsens analyser og overvejelser omkring Bibliotekarforbundets politiske arbejde for 2011 og 2012. Princip- og arbejdsprogrammet fortæller, hvordan Bibliotekarforbundet vil nå sine mål og understøtte sine værdier. Det er værdier, som vi mener, er vigtige, og som vi måler alle vore medlemsaktiviteter op imod. Vi vil arbejde for at skabe berigende resultater for medlemmerne, styrke det faglige fællesskab og skabe indsigt.

Princip- og arbejdsprogrammet er delt op i henholdsvis en principdel (politisk del) samt et arbejdsprogram. I år er Princip- og arbejdsprogrammet udformet anderledes end tidligere, da vi i den politiske del har valgt at fokusere på seks politiske områder, som vi mener, er vigtige for vores medlemmer i 2011 og 2012. De seks politiske områder er valgt, fordi de løbende debatteres, både inden for faget og i den brede offentlighed. Disse områder ser hovedbestyrelsen også gerne

sat til debat blandt Bibliotekarforbundets medlemmer. Vores politiske indsatsområder skal danne grundlag for at varetage medlemmernes interesser.

Arbejdsprogrammet omfatter de mere driftsorienterede udviklingsmål, der sætter retning for de aktiviteter, der skal styrke Bibliotekarforbundets politiske interessevaretagelse samt ikke mindst forbedre eksisterende og udvikle nye tilbud til BF's medlemmer.

Med dette nye Princip- og arbejdsprogram sætter vi en klar retning for Bibliotekarforbundets arbejde i den kommende periode.

Princip- og arbejdsprogram 2011 og 2012 er vedtaget på Bibliotekarforbundets generalforsamling den 6.-7. november 2010.

*God læselyst!*

---

# Bibliotekar- forbundets vision

---



## Bibliotekarforbundets vision

---

### **Vision**

Bibliotekarforbundet ønsker at være den mest attraktive fagforening for akademikere, der arbejder med information, kultur og viden. Vi ønsker et stærkt professionelt netværk, der gør en synlig forskel.

### **Mission**

Bibliotekarforbundets formål er at styrke medlemmernes position og udvikling på arbejdsmarkedet og varetage deres ansættelses- og uddannelsesmæssige samt faglige interesser. BF's formål er ligeledes at styrke den frie og lige adgang til information, viden og idéer i både samfund, virksomheder og organisationer.

### **Værdier**

#### **Indsigt**

Bibliotekarforbundet rådgiver på baggrund af *indsigt* om arbejdsmarkedet for informationsspecialister og kulturformidlere. Denne indsigt opnår vi gennem analyser og indsamling af viden om de nyeste tendenser på arbejdsmarkedet.

#### **Fagligt fællesskab**

Bibliotekarforbundet faciliterer Danmarks største *faglige fællesskab* af mennesker, der er optaget af at styrke fagligheden på det biblioteks- og informationsvidenskabelige område.

#### **Berigende resultater**

Bibliotekarforbundets mål er at skabe *berigende resultater* for medlemmerne. Det betyder, at vi bestræber os på, at ethvert møde mellem BF og medlemmet opleves værdifuldt og berigende for medlemmet, fordi vi leverer såvel brugbare løsninger som gode oplevelser.

---

# Politiske fokus- områder

---



## Professionen under pres

---

Efterspørgslen på bibliotekarer og informationsspecialister er steget markant de seneste 10 år, hvilket skyldes en stigende efterspørgsel fra både den private og den offentlige sektor. Samtidig forventes med baggrund i den naturlige afgang et øget behov for arbejdskraft til de offentlige biblioteker inden for de næste 5 år.

Denne situation vil på længere sigt skabe mangel på bibliotekarer og informationsspecialister. Denne mangelsituation er forværret på grund af en mindre tilgang til de informationsvidenskabelige uddannelser i København og Aalborg. Den nye biblioteks- og informationsvidenskabelige uddannelse ved Syddansk Universitet (SDU) blev oprettet i 2009, og det er derfor for tidligt at sige, om tilgangen her vil ændre antallet væsentligt. Men ét er sikkert. Det har betydet, at der i en årrække har været uddannet alt for få med en biblioteks- og informationsvidenskabelig uddannelse. Optaget i 2010 tyder dog på, at mange års nedgang i søgningen til de informationsvidenskabelige uddannelser er stoppet. Det Informationsvidenskabelige Akademi (tidligere Danmarks Biblioteksskole) har således haft en fremgang i optaget på 34 procent. I forhold til behovet kræver det dog mange års succes for at øge antallet af informationsspecialister.

Antallet af studerende på de informationsvidenskabelige uddannelser har betydning for muligheden for at videreføre et mangeårigt arbejde med professionalisering og akademisering af uddannelsen. Store grupper af ældre forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, og trods

1 besparelser i den offentlige sektor vil der stadig være mangel på biblioteksvidenskabeligt uddannet personale om få år. Om fem år forventes 30 procent af bibliotekarerne på de fleste offentlige biblioteker at være 60 år eller herover, svarende til omkring 1.300 personer. Bibliotekaruddannelserne "producerede" i 2010 omkring 120 bibliotekarer årligt. Af disse forventer man, at omkring halvdelen får ansættelse i privatsektoren. Resultatet bliver, at der vil være omkring 1.000 bibliotekarer, der ikke uden videre kan erstattes af andre bibliotekaruddannede. Derfor kommer man til, i skarp konkurrence med andre sektorer, at rekruttere 5 blandt andre akademikergrupper. Samtidig er udfordringen, at stort set alle andre offentlige arbejdspladser, f.eks. gymnasier, erhvervsskoler m.v., også kommer til at mangle arbejdskraft. 10

Konklusionen er, at optaget, trods en stigning i 2010 på både Det Informationsvidenskabelige Akademi og Syddansk Universitet, ikke udgør det nødvendige antal studerende i forhold til de udfordringer, som de informationsvidenskabelige uddannelser står over for: at levere nødvendig arbejdskraft og viden til det nuværende arbejdsmarked. Bibliotekarforbundet ønsker at styrke fundamentet for de biblioteks- og informationsvidenskabelige uddannelser. Der er behov for et øget optag på bibliotekaruddannelserne for at skabe et bedre grundlag for rekruttering til folke- og forskningsbibliotekerne og til den private sektor. Samtidig ønsker vi at skabe et bedre grundlag for at fastholde og udvikle en mangeårig forskningstradition på det biblioteks- og informationsvidenskabelige felt. 15 20 25

## Derfor vil Bibliotekarforbundet

---

**Gennemføre en kampagne for øget optag til bibliotekaruddannelserne.** Bibliotekarforbundet vil i samarbejde med bibliotekerne arbejde for en strategi, der får flere til at vælge en bibliotekaruddannelse. Strategien vil indeholde en kampagne over for biblioteksbrugerne og vil samtidig indeholde aktiviteter, der skal få flere med anden bachelorbaggrund til at vælge en kandidatuddannelse i biblioteks- og informationsvidenskab, f.eks. blandt bachelorer inden for humaniora.

**Skabe større fokus på fastholdelse af nuværende medarbejdere.** Hvis ikke bibliotekerne ligesom andre offentlige institutioner skal komme til at mangle arbejdskraft, skal der arbejdes langt mere offensivt med fastholdelse af ældre medarbejdere. Bibliotekarforbundet vil arbejde for at støtte og initiere lokale initiativer, hvor bl.a. de eksisterende muligheder for seniorordninger anvendes fuldt ud.

**Øge markedsføringsinitiativerne i forhold til jobmuligheder i både den offentlige og private sektor.** Det er vigtigt for Bibliotekarforbundet altid at følge samfundsudviklingen og have øje for nye jobmarkeder for bibliotekarer. Bibliotekarforbundet vil derfor øge intensiteten i forhold til at skabe fokus på nye fremtidige jobmuligheder i både den private og offentlige sektor.

**Skabe politisk forståelse for økonomisk prioritering af de biblioteks- og informationsvidenskabelige uddannelser.** Der er et stort behov for at øge bevillingerne til de bibliotekar- og informationsvidenskabelige uddannelser især til Det Informationsvidenskabelige Akademi, så institutionen kan klare sig i konkurrencen med universiteterne, øge antallet af studerende samt sikre så gode uddannelser som muligt.



## Kompetenceudvikling – i nyt spor med højere hastighed

---

Bibliotekarforbundet ønsker at sikre, at det enkelte medlem til stadighed besidder en høj værdi på arbejdsmarkedet. Det kræver, at den enkelte kontinuerligt tilegner sig ny viden og de nye kompetencer, der er nødvendige for at følge med den udvikling, der er i opgaverne på den enkelte arbejdsplads. Dét som samtidig sikrer medlemmets markedsværdi ved såvel lønforhandling som ved nyansættelse. Desværre er det ofte et spørgsmål om ressourcer, der afgør, om Bibliotekarforbundets medlemmer faktisk gennemgår den kompetenceudvikling, der er relevant og nødvendig i deres arbejde. Dette skyldes dels strammere budgetter, særligt i den offentlige sektor, dels at det enkelte medlem kan være forbeholden over for muligheden for selv at betale en del af kompetenceudviklingen. Det være sig enten økonomisk eller tidsmæssigt.

På det vidensbaserede arbejdsmarked er kompetenceudvikling et delt ansvar mellem medarbejder og arbejdsgiver. Derfor vil Bibliotekarforbundet arbejde for, at der sikres midler til kompetenceudvikling

1 gennem de formelle kanaler som overenskomstforhandlinger og kontraktforhandlinger samt relevante kompetencer gennem f.eks. sidemandsoplæring, korte og lange kurser samt hele uddannelser.

5 Fokus på den enkeltes kompetenceudvikling kan dog ikke i Bibliotekarforbundets optik stå alene. Arbejdsmarkedet er i konstant forandring, og derfor ser vi det som en væsentlig opgave at overvåge og udpege relevante vækstområder, hvor medlemmernes kompetencer med fordel kan sættes i spil. Et oplagt eksempel er den digitale forvaltning, hvor BF's medlemmer med "det dobbelte blik" på system og bruger allerede nu har vist sig som en relevant og kompetent medarbejdergruppe.

I Bibliotekarforbundet ønsker vi at kunne udpege lignende områder 15 i fremtiden og således medvirke til at sætte medlemmernes kompetencer i spil i nye sammenhænge, så medlemmernes arbejdsmarked konstant kan udvikle sig mod nye områder.

## *Derfor vil Bibliotekarforbundet*

---

**Arbejde for, at alle medlemmer sikres adgang til relevant kompetenceudvikling.** På såvel det offentlige som det private arbejdsmarked er kravet om kontinuerlig kompetenceudvikling tydeligt og mærkbart i medlemmernes hverdag. De opgaver, der skal løses, er i konstant forandring, og det kræver, at medarbejderne kontinuerligt har mulighed for at tilegne sig ny viden og nye kompetencer. Derfor vil Bibliotekarforbundet arbejde for, at der er midler til rådighed til kompetenceudvikling på det offentlige arbejdsmarked. Midlerne skal sikres dels gennem overenskomstforhandlingerne dels ved de lokale prioriteringer.

**Være offensiv aktør i forhold til medlemmernes kompetenceudvikling.** Vi vil arbejde for at udbyde arrangementer og andre medlemstilbud, der kan bidrage til det enkelte medlems kompetenceudvikling. Vi tror på, at kompetenceudvikling handler om andet og mere end formelle uddannelser, men også indebærer at holde sig opdateret og afsøge nye videns- og kompetenceområder. Derfor vil Bibliotekarforbundet fortsat udvikle og tilbyde arrangementer og andre tilbud, der giver faglige input og konkrete redskaber, der kan bruges i den enkeltes arbejdsliv.

1 **Arbejde for relevant kompetenceudvikling for bibliotekar DB'er.** På et arbejdsmarked, der i højere og højere grad domineres af medarbejdere med en lang videregående uddannelse, ser Bibliotekarforbundet en særlig forpligtelse til at sikre, at medlemmer  
5 med en bibliotekar DB-uddannelse gennemgår relevant kompetenceudvikling.

I BF er vi klar over, at de færreste arbejdspladser råder over midler til at tilgodese alle medarbejders behov for kompetenceudvikling.  
10 Derfor vil BF bistå det enkelte medlem med at finde den økonomiske og tidsmæssige løsning, der gør relevant kompetenceudvikling mulig.

**Overvåge medlemmernes arbejdsmarked og udpege vækstområder.** Bibliotekarforbundet vil løbende have fokus på, hvor  
15 mulighederne på arbejdsmarkedet ligger for vores medlemmer. På den måde kan Bibliotekarforbundet være den bedste guide for medlemmerne, når det handler om kompetenceudvikling og arbejdsområder.

20

Bibliotekarer og informationsspecialister har generelt betragtet et bedre og sundere arbejdsliv end kortuddannede, og trivsel og arbejdsglæden er typisk højere. Der er ikke desto mindre grund til at være særlig opmærksom på også arbejdsmiljøet blandt Bibliotekarforbundets medlemmer. Vi oplever de nye og fleksible organisationsformer og dermed også problemerne ved disse. Det er de højtuddannede, der først mærker de negative effekter af eksempelvis åbne kontorlandskaber, hjemmearbejdspladser, fleksible arbejdstider osv. Vi ønsker derfor at styrke opmærksomheden på både de positive og negative konsekvenser af det "grænseløse" arbejde.

Bibliotekarer mødes af stigende krav om øget fleksibilitet, hvad enten de er ansat på det private eller offentlige arbejdsmarked. Børnefamilier har typisk glæde af denne fleksibilitet. Modsat kan samme fleksibilitet anvendes til at skabe et 24/7-arbejdsmarked, hvor hensynet alene er arbejdsgivers ønske om at tilgodese kunders stadig stigende efterspørgsel efter øget tilgængelighed. På det seneste har Bibliotekarforbundet fået kendskab til en ny definition af fritid, den såkaldte "interessetid", hvor forberedelse ligger i fritiden og er uden betaling.

Bibliotekarforbundet ønsker et effektivt arbejdsmarked, hvor der samtidig fokuseres på at bruge de menneskelige ressourcer, så der ikke sker fysisk eller psykisk nedslidning. Vi ser i dag et stigende antal stressproblemer på arbejdsmarkedet både på det offentlige og private arbejdsmarked med nedsat funktionsevne eller invaliditet til følge.

- 1 **Fokuserer på bedre vilkår for sammenhæng mellem familie- og arbejdsliv.** Fokus skal i den kommende periode skærpes på denne problemstilling. Bibliotekarforbundet vil igangsætte en medlemsdebat om de øgede krav til fleksibilitet, som er en udfordring for
- 5 vidensmedarbejdere både i den offentlige og private sektor. Fokus skal rettes mod stigende forventninger til hjemmearbejde samt arbejde i aften- og weekendperioder. Hvordan får vi skabt den nødvendige bro mellem familie- og arbejdsliv, så stress undgås.
- 10 **Styrke opmærksomheden på "interessetid".** Bibliotekarforbundet oplever, at flere medlemmer uden betaling udfører forskellige typer arbejde i deres fritid. Det drejer sig om forberedelse til undervisning og arrangementer samt i øvrigt faglig vedligeholdelse. Der er behov for at drøfte grænserne for, hvornår der kan kræves betaling, og
- 15 hvornår det ikke er rimeligt.

20

25

## Mangfoldighed eller fokusering på kerneydelsen i folkebibliotekerne?

---

Folkebibliotekerne har mange interesser og forventninger i forhold til at være en kultur- og folkeoplysningsinstitution. Der er nationale interesser fra primært kulturområdet, og lokalt bliver der politisk og forvaltningsmæssigt set på folkebiblioteket som både kultursted og forvaltningsenhed. Når man spørger lokalpolitikere, hvad folkebibliotekets opgaver er, fornemmer man holdningen "alt godt fra havet". Der skal være bøger, Borgerservice, lektiecafé, samarbejde med musikskolen, opsøgende arbejde i sportshallen, understøttelse af ungdomsuddannelserne og meget mere.

Oveni kommer den biblioteksfaglige udvikling, hvor bibliotekerne skal favne både fysiske og digitale medier og opfylde et øget krav om udadvendt formidling over for brugerne. Man skal kunne løse de traditionelle biblioteksopgaver og kunne udvikle nye digitale ydelser, ud fra ønsket om et fleksibelt bibliotekstilbud, og samtidig fastholde og tiltrække brugere. I modsætning til forskningsbibliotekerne er der stadig forventninger om fysiske materialer og mødestedsfunktion kombineret med en høj grad af digital udvikling. Det gør det svært at definere biblioteket entydigt.

Derfor oplever Bibliotekarforbundet i stigende grad, at medarbejderne er i tvivl om både institutionens udvikling og fokus. Samtidig kan den enkelte være i vildrede i forhold til egen faglighed og de opgaver, man skal varetage. Der er behov for, at medarbejderne kan se en klar strategi for udvikling af den arbejdsplads, de er på, og behov for

1 tydeligere målsætninger for de kommunale opgaver, der ikke umiddelbart kan kaldes "kerneopgaver". Netop kernen af folkebibliotekets virksomhed er til diskussion hos mange medarbejdere, hvor både folkebibliotekets opgaver og udvikling diskuteres. Ikke mindst hvilke kompetencer og uddannelsesbaggrund nuværende og kommende medarbejdere skal have.

Der tegner sig et billede af et folkebiblioteksvæsen, der vil forandre sig og udvikle sig i retning af profilbiblioteker. Dette vil skabe en større forskel mellem de forskellige kommuner i de kommende år. Hvor man biblioteksfagligt kan være uenige om, hvor fokus og afgrænsning skal være, er det vigtigt, at medarbejderne er bevidste om deres faglige valg og i højere grad vælger arbejdsplads efter bibliotekets profil og kommunale prioritering.

15 De kommunale arbejdspladser er hårdt pressede af kravet om nulvækst, hvor den overordnede udfordring for folkebibliotekerne bliver at finde ud af, hvordan man vil prioritere mellem de forskellige bibliotekstilbud inden for en økonomisk stadig snævrere ramme.

20 Bibliotekarforbundet kan og skal ikke formulere en entydig formel eller model for, hvad et folkebibliotek skal indeholde og arbejde med. Men vores opgave er nærmere at få en større klarhed over, hvilke holdninger og dilemmaer bibliotekarere og ledelse står med og skabe den nødvendige debat.

25

## *Derfor vil Bibliotekarforbundet*

---

**Arbejde for et synligt strategisk fokus og en politisk prioritering.** 1  
For folkebibliotekerne vil til- og fravalg af opgaver være afgørende for at skabe retning for institutionernes udvikling og strategi. Samtidig vil der være forskel på, hvor snævert eller bredt man ønsker at definere det lokale folkebiblioteks opgaver. Men der skal træffes strategiske valg, som kan kommunikeres klart og tydeligt til medarbejderne, der har behov for at vide, hvor organisationen skal hen, og hvad der forventes af den enkelte medarbejder. 5

**Debattere fordele og ulemper ved folkebibliotekernes stadig større og bredere opgavevaretagelse.** Er vi nået dertil, at biblioteket i dag vil for meget og gøre det for ufokuseret? Risikerer man profiløse biblioteker uden en egentlig kerneopgave? Eller er det afgørende at have et bredt sigte for at være en stærk kulturinstitution? Dette er såvel et lokalt politisk som fagligt dilemma. 10 15



## Forsknings- og uddannelsesbiblioteket – kampen om kompetencerne.

### *Derfor vil Bibliotekarforbundet*

Bibliotekarforbundet ønsker, at forsknings- og uddannelsesbiblioteket knyttes tæt til forskningsmiljøerne, for at informationsspecialisternes kompetencer bliver fastholdt og videreudviklet inden for de forskellige forskningsmiljøer. Det er afgørende at sætte større fokus på den merværdi, som forskningsbibliotekerne skaber ved at sikre brugerne den frie og lige adgang til information.

Forskningsbibliotekerne leverer videnskabelige og faglige vidensressourcer til universitetets aktører: forskere og studerende. I kraft af den digitale teknologi ændres forskningen betydeligt. Fra at være sektoropdelt bliver den mere tværgående og etableres omkring forskningsteams og forskningssamarbejder, og der opstår nye differentierede krav til information.

Forskningsbibliotekerne bør i højere grad indgå som partnere og værdiskabere både i forbindelse med produktion af viden og i forbindelse med formidling af viden. I forbindelse med de mellemlange uddannelsers sammenlægning til professionshøjskoler eller University Colleges har de fusionerede biblioteker fået en langt mere central placering og flere ressourcer til udvikling og styrkelse af fagligheden.

Bibliotekarforbundet ønsker at skabe opmærksomhed omkring dette og understøtte en udvikling, hvor medarbejderne i højere grad indgår som en strategisk ressource.

1 **Skærpe kompetencefokus i forhold til forsknings- og uddannelsesbibliotekerne.** Forventningerne til bibliotekarer og informationsspecialister ændrer sig hele tiden. Bibliotekarforbundet vil derfor analysere udviklingen af opgaver og sammenholde dem med  
5 bibliotekarernes og informationsspecialisternes kompetenceudvikling, således at de fortsat vil være attraktive medarbejdere i forsknings- og uddannelsesbibliotekerne.

**Styrke udvikling af informationskompetencer.** Bibliotekarer og  
10 informationsspecialister ved uddannelses- og forskningsbibliotekerne er ikke blot informationsleverandører, men også samarbejdspartnere omkring udvikling af undervisnings- og forskningsmiljøet. Bibliotekarforbundet vil arbejde for, at medlemmerne ved uddannelses- og forskningsbibliotekerne løbende kompetenceudvikles til kandidat- el-  
15 ler masterniveau, så samarbejdet med de faglige miljøer fortsat kan udvikles. Bibliotekarforbundet vil arbejde for, at beslutningstagere, som er aftagere af disse ydelser, får øje på bibliotekarernes forskningsunderstøttende ydelser som merværdi for institutionen, bl.a. set i lyset af den bibliometriske forskningsindikator's betydning for  
20 tilvejebringelse af forskningsmidler.

## Videnstyring i offentlige og private virksomheder – fra administration til produktion

---

Bibliotekarforbundet ønsker, at både offentlige og private virksomheder fremover har større fokus på håndteringen af viden, herunder ser videndeling som en strategisk ressource i forhold til medarbejderudvikling og udvikling af nye produkter.

Danmarks primære råstof er viden. Skal Danmark også fremover kunne gøre sig gældende internationalt i kraft af et højt vidensniveau, er det afgørende, at den viden, der er i samfundet, håndteres på den mest optimale måde. Det gælder både i den offentlige og i den private sektor.

Den moderne organisations succes afhænger af evnen til at håndtere og dele information og viden. Implementering af dokument- og sagsstyringssystemer, digitalisering af arbejdsgange m.v. kan ikke stå alene. Det er nødvendigt at inddrage aspekter af organisationskulturel karakter, viden om den administrative praksis og brugernes hverdag. Ønsket om at digitalisere informationerne hænger oftest sammen med ønsket og kravet om at spare. Men det kan ikke være målet i sig selv. Det er ikke nok at sætte strøm til de processer og rutiner, der findes i forvejen. Bibliotekarforbundet ønsker at hæve ambitionsniveauet i både offentlige og private virksomheder, således at videndeling kobles til en udvikling af organisationen. Videndeling kræver en kultur, hvor alle skal kunne se fordele i at være generøse med deres viden, og hvor evnen til at dele ud af viden ses som en væsentlig kompetence.

### *Derfor vil Bibliotekarforbundet*

- 1 **Kommunikere vigtigheden af effektiv videndeling.** Viden i sig selv er ikke nok. Viden, der ikke kan genfindes, anvendes og deles, har ringe værdi. En virksomhed, der skal kunne gøre sig gældende i det moderne videnssamfund, skal have styr på sin viden og kunne udnytte den optimalt. Videnstyring og videndeling er midlet til vækst og udvikling i både offentlige og private virksomheder. Bibliotekarforbundet vil have skærpet fokus på denne udvikling.

- 10 **Arbejde for at de biblioteks- og informationsvidenskabelige studier er den naturlige forudsætning for professionelt at arbejde med videnstyring.** Videnstyring og videnhåndtering skal være begreber, der naturligt knyttes til bibliotekarbegrebet. Dette er blandt de væsentligste mål for Bibliotekarforbundets samarbejde med brede interessentgrupper.

- 15 **Advokere for, at det primære mål med digitaliseringen af den offentlige sektor er bedre løsninger.** Digitalisering af den offentlige sektor er i for høj grad styret af mulighederne for effektivisering og for besparelser. Det er der ikke i sig selv noget galt i, men drivkraften skal til stadighed være bedre løsninger for brugerne.

- 20 **Markedsføre medlemmernes kompetencer.** Informationsspecialisternes mangeårige erfaring med brugere og information skal i højere grad indgå i viften af de tværgående kompetencer især i den offentlige sektor. Bibliotekariske og informationsvidenskabelige kompetencer er nødvendige for
- 25 en digitaliseringsproces, der lykkes. Bibliotekarforbundet vil derfor fortsætte med at markedsføre medlemmernes kompetencer i forhold til digitalisering af den offentlige forvaltning herunder udvikling af digitale ydelser.

---

# Bibliotekar- forbundets arbejds- program 2011-2012

---



# Indledning

---

Arbejdsprogrammet er opdelt i fem hovedområder, hvor arbejdsgrundlag og udviklingsmål er beskrevet, og udgør grundlaget for hovedbestyrelsens og sekretariatets målsætninger og arbejde i perioden 2011 og 2012:

- Organisationen
- Løn- og arbejdsvilkår
- Medlemsdemokrati og interessevaretagelse
- Kommunikation
- Job og profession

Med arbejdsprogrammets aktiviteter ønsker hovedbestyrelsen at understrege nødvendigheden af at støtte medlemmerne i en tid med store forandringer både i den offentlige og private sektor. Samtidig må der forventes en periode med stigende ledighed, der nødvendiggør en mere offensiv strategi. Derfor vil rådgivning og vejledning omkring emner som forandringsprocesser, nye jobområder, karriereskift, arbejdsløshed, jobsøgning, seniorjobbet, kompetenceudvikling, mentoring m.v. være i centrum.

- 1 Bibliotekarforbundets udfordringer vil de kommende år være en nettoafgang på over 500 medlemmer på grund af de mange bibliotekarer, der går på pension. Den nuværende tendens, hvor andre akademikergrupper bliver ansat i bibliotekerne, forventes at fortsætte.
- 5 Derfor er der i arbejdsprogrammet lagt op til en særlig indsats for, at Bibliotekarforbundet kan fastholde sin position som fagforening for alle akademikere, der arbejder især på det biblioteks- og informationsvidenskabelige område samt på kulturområdet. Dette vil også afspejle sig i Bibliotekarforbundets udvikling af produkter og ydelser.
- 10 Bibliotekarforbundet vil generelt i sin virksomhed videreudvikle aktiviteter, redskaber og netværk, der styrker tillidsrepræsentanterne i deres TR-rolle.

## Organisationen

---

Bibliotekarforbundets sekretariat består i dag af 24 årsværk. Hovedparten af BF's medarbejdere har kompetencer på akademisk niveau inden for jura, kommunikation, forhandling, overenskomster og aftaler samt kulturformidling og informationsvidenskab. Ud over den administrative organisation har Bibliotekarforbundet ude på arbejdspladserne ca. 150 tillidsrepræsentanter, der dagligt yder en stor indsats for at forbedre medlemmernes løn- og arbejdsvilkår.

Bibliotekarforbundet arbejder ud fra følgende værdier: indsigt, fagligt fællesskab og berigende resultater.

## Værdier

- *Indsigt*
  - *Fagligt fællesskab*
  - *Berigende resultater*
-

## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekarforbundet skal*

---

- være det naturlige valg af faglig organisation for bibliotekar DB, cand.scient.bibl., cand.mag. og cand.it. 1
- udgøre det faglige fællesskab for alle, der arbejder professionelt med information, videnhåndtering og kulturformidling på et akademisk grundlag. 5
- være en moderne serviceorganisation med klare servicemål afstemt efter medlemmernes individuelle og aktuelle behov.
- løbende tilpasse og udvikle sin interessevaretagelse.

## Udviklingsmål

---

- Styrke markedsføringen af Bibliotekarforbundets ydelser over for medlemmer og potentielle medlemmer på både private og offentlige arbejdspladser bl.a. gennem inddragelse af tillidsrepræsentanterne. 1
- Styrke fokus på rekruttering og fastholdelse af medlemmer. 5
- Styrke medlemstilbuddene, således at disse fortsat udvikles på grundlag af Bibliotekarforbundets værdier: indsigt, fagligt fællesskab og berigende resultater. 10
- Rekruttere alle studerende på uddannelserne inden for biblioteks- og informationsvidenskab.
- Gennemføre kampagner i samarbejde med biblioteker og andre biblioteksorganisationer for øget optag til de biblioteks- og informationsvidenskabelige uddannelser.
- Udvikle flere og bedre tilbud gennem udbygning af partnerskaber, herunder kommercielle partnerskaber og nye ydelser baseret på indtægtsdækket virksomhed.

## Løn- og arbejdsvilkår

---

Bibliotekarforbundet skal skabe grundlag for optimale løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne inden for både den offentlige og private sektor – uanset ansættelsesform. BF's medlemsrådgivning er derfor baseret på det enkelte medlems individuelle og aktuelle behov.

Privatansatte medlemmer, der ikke er omfattet af overenskomster, får rådgivning af Bibliotekarforbundet i forbindelse med udarbejdelse af individuelle kontrakter og andre arbejds-specifikke problemstillinger. BF varetager individuelle forhandlinger for samtlige offentligt ansatte medlemmer gennem tillidsrepræsentanten (TR) eller via forbundets Forhandlingsafdeling. Herudover kommer indgåelse af kollektive aftaler og overenskomster på det statslige og kommunale/regionale område – samt for visse privatansatte grupper.

Medlemmerne oplever i løbet af et helt arbejdsliv mange forskellige problemer og udfordringer. BF's rådgivning tager derfor udgangspunkt i det enkelte medlems arbejdsliv, f.eks. den første ansættelse, nyt job i anden sektor, stillingsændring i forbindelse med sygdom, arbejdsmiljøproblemer, afskedigelse m.v.

Ca. 30 procent af forbundets medlemmer tilhører i dag aldersgruppen 55+. Denne gruppe står overfor snart at skulle overveje spørgsmål om tilbagetrækningstidspunkt, evt. nedsat arbejdstid m.v. BF skal derfor have øget fokus på rådgivning omkring disse spørgsmål samt deres betydning for det enkelte medlem og hans/hendes økonomi.

1 Besparelser i den offentlige sektor kommer til at få indflydelse på medlemmernes arbejdsfunktioner og arbejdsliv, hvor krav til yderligere effektivisering, udvikling og nye måder at udføre jobbet på kommer i spil.

5 Derfor vil der være et øget behov for rådgivning fra Bibliotekarforbundet – over for tillidsrepræsentanterne, men især over for medlemmer, der bliver direkte berørt af besparelserne.

Tillidsrepræsentanterne udgør et væsentligt element i Bibliotekarforbundet's virke. TR-rollen er under konstant forandring. Rollen er i dag karakteriseret ved at være en konstruktiv samarbejds- og dialogpartner til ledelsen. Der stilles store krav til TR, der skal kunne håndtere løbende samarbejdsopgaver samt konfliktløsning, hvor de personlige kompetencer også bliver bragt i spil. Dette stiller øgede krav til Bibliotekarforbundet som en aktiv sparringspartner i forhold til TR. Bibliotekarforbundet skal fortsat styrke netværksdannelsen for tillidsrepræsentanter, bl.a. gennem TR-kollegierne. Vi skal styrke BF's lokale klubber i at være aktive i forhold til sparring med tillidsrepræsentanten.

15 20 Bibliotekarforbundet har efterhånden en del sikkerhedsrepræsentanter på såvel de offentlige som de private arbejdspladser. De gennemgår den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og er vigtige medspillere for tillidsrepræsentanterne, når det gælder trivsel på jobbet. BF vurderer, at et tværgående netværk for sikkerhedsrepræsentanter vil være 25 befordrende for den samlede indsats på arbejdsmiljøområdet.

## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekarforbundet skal*

---

- sikre medlemmerne optimalt i deres ansættelsesforhold.
  - gennem kollektive overenskomster samt forbundets individuelle rådgivning og forhandling sikre, at medlemmernes lønniveau matcher øvrige ansatte på det akademiske arbejdsmarked.
  - arbejde for, at det enkelte medlems funktioner, faglige udvikling, kompetencer og ansvar afspejles i det enkelte medlems løn uanset ansættelsesform og ansættelsesområde.
- 1 • aktivt anvende viden om udviklingen på arbejdsmarkedet i forbindelse med rådgivning af det enkelte medlem samt tillidsrepræsentanter.
  - 5 • sammen med den øvrige fagbevægelse sikre medlemmerne den bedst mulige kobling mellem arbejdsliv og konkret livssituation.
  - sammen med den øvrige fagbevægelse sikre retten til frie forhandlinger på arbejdsmarkedet.

## Udviklingsmål

---

- Styrke Bibliotekarforbundets forhandlingsposition over for arbejdsgiverne gennem fortsat målrettet interessevaretagelse, bl.a. ved OK11-forhandlingerne.
  - Videreudvikling af aktiviteter og redskaber, der styrker tillidsrepræsentanterne i deres TR-rolle – også med fokus på udvikling af de personlige kompetencer.
  - Med udgangspunkt i den økonomiske situation med nulvækst på både det offentlige og private arbejdsmarked skal Bibliotekarforbundet fortsat have fokus på, at der lokalt bliver bevaret et godt arbejdsmiljø for medlemmerne.
- 1 • Sætte fokus på generationsskiftet, herunder prioritere at seniorrådgivning bidrager til at give medlemmerne reel mulighed for at vurdere konsekvenser af en hel eller delvis afgang fra arbejdsmarkedet.
  - 5 • Etablere et netværk for sikkerhedsrepræsentanter (arbejdsmiljørepræsentanter) bl.a. gennem afholdelse af en årlig temadag.
  - 10 • Gøre en særlig indsats i forhold til rekruttering af medlemmer til leder- og mellemliderstillinger, bl.a. gennem før-leder-initiativer.

## Medlemsdemokrati og interessevaretagelse

---

Bibliotekarforbundets vigtigste aktiv er medlemmerne selv. Derfor er medlemsdemokrati, netværk og dialog bærende elementer i Princip- og arbejdsprogrammet. 1

Bibliotekarforbundets politik og arbejde skal udvikles gennem dialog mellem medlemmerne og hovedbestyrelsen for at sikre medlemsindflydelsen. BF skal være vedkommende for medlemmerne. Det er medlemmernes fagforening, og den skal afspejle deres arbejdsliv og faglige udfordringer. 5

Et væsentligt element i BF's interessevaretagelse er samarbejdet med andre nationale organisationer både øvrige fagforeninger og interesse-senter inden for biblioteks-, kultur- og informationsområdet. På det internationale område koncentrerer BF sig fortrinsvis om samarbejde inden for biblioteksområdet. 10 15

Bibliotekarforbundet arbejder for at forbedre rammerne for arbejdsliv og arbejdsvilkår samt for udvikling af funktioner og job. BF er således med til at præge og definere den faglige udvikling på baggrund af medlemmernes viden, potentiale og kompetencer. 20

→ *Bibliotekarforbundets vigtigste aktiv er medlemmerne selv*

---

## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekarforbundet skal*

---

- give alle medlemmer og medlemsgrupper mulighed for at blive hørt samt øve indflydelse på forbundets virke.
  - sikre rammer for øget dialog mellem medlemmer med fælles interesser.
  - sikre at dialogen mellem medlemmer og hovedbestyrelsesmedlemmer er præget af engagement og nærhed.
- 1 • bevare og udvikle medlemsdemokratiet og give det nye former.
  - understøtte tillidsrepræsentanternes rolle i udvikling af medlemsdemokratiet.
  - 5 • markere medlemmernes interesser synligt i offentligheden og blandt nøgleinteressenter.

## Udviklingsmål

---

- Fortsat udvikling og professionalisering af det politiske arbejde i hovedbestyrelsen.
  - Fokusering på en velfungerende beslutningsstruktur i hele organisationen.
  - Fortsat udvikling af den dialogprægede politikudvikling i hele Bibliotekarforbundets organisation.
- 1 • Styrke fokus i forhold til den eksterne politiske kommunikation med udgangspunkt i relevante analyser.
  - Styrke Bibliotekarforbundets lobbyarbejde herunder pleje af nøgleinteressenter.
  - 5

## Kommunikation

---

Bibliotekarforbundet har mange informationskanaler, hvor de væsentligste fortsat er Bibliotekspressen, bf.dk og bibliotekspressen.dk samt BF's nyhedsbrev. Samtidig udgiver BF en række nyhedsbreve til særlige målgrupper: TR-nyhedsbreve, et studenternyhedsbrev samt BF's JobMail og BF's VikariatMail.

### A. Kommunikation og information

Bibliotekarforbundets kommunikation skal understøtte BF's vision om at være den mest attraktive fagforening og det oplagte valg for akademikere, der arbejder med information, videnhåndtering og kulturformidling. BF formidler viden inden for disse områder, således at medlemmernes position på arbejdsmarkedet fortsat bliver styrket.

Med Bibliotekarforbundets interne kommunikation ønsker BF, at medlemmerne oplever det faglige fællesskab som berigende. Målet med BF's kommunikation med medlemmerne er derfor at styrke den faglige udvikling og den faglige indsigt.

→ *Bibliotekarforbundets kommunikation skal understøtte BF's vision om at være den mest attraktive fagforening*

---

## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekarforbundet skal*

---

- skabe rum for kommunikation imellem medlemmerne, så det faglige fællesskab bliver styrket.
- sikre en stærk kommunikationsprofil på områderne videnhåndtering og kulturformidling, så indsigt i egen faglighed bliver styrket og udbredt.
- formidle, hvorfor Bibliotekarforbundet er en relevant og attraktiv fagforening for det enkelte medlem.
- profilere sig som en engageret og progressiv fagforening.

## Udviklingsmål

---

- Styrke Bibliotekarforbundets profil i alle kommunikationsformer, så BF's brand fremstår klart og tydeligt.
- Markere det faglige fællesskab som en væsentlig værdi for medlemmerne.
- Formidle medlemmernes kompetencer over for relevante interessenter.
- Skabe en bedre og mere offensiv produktinformation, herunder styrke markedsføringen af Bibliotekarforbundets ydelser.
- Styrke den eksterne kommunikation.

## Kommunikation (fortsat)

---

<b>B. Bibliotekspressen</b>	1
Bibliotekspressen skal som Bibliotekarforbundets medlemsblad medvirke til at orientere bredt om medlemmernes arbejdsmarked herunder om fagets mangfoldighed. Bibliotekspressen og bibliotekspressen.dk udfordrer endvidere med journalistiske virkemidler og metoder medlemmernes faglighed og Bibliotekarforbundet som organisation. Redaktionens mål er desuden at lave vedkommende journalistik, så medlemmerne føler sig informeret om, hvad der rører sig i faget – den seneste debat, de nyeste trends såvel nationalt som internationalt. Samtidig skal Bibliotekspressen bringe væsentlige nyheder omkring såvel arbejdsmarkedsforhold som løn- og ansættelsesområdet herunder understøtte Bibliotekarforbundets brand.	5 10



## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekspressen og bibliotekspressen.dk skal*

---

- afspejle mangfoldigheden i medlemmernes arbejdsmarked.
  - orientere bredt og grundigt om faget og fagets udvikling inden for informationsvidenskab og kulturformidling samt omkring løn- og ansættelsesforhold.
  - berette om Bibliotekarforbundets aktiviteter og politik samt starte vigtige debatter.
- 1 • udvikle de platforme, hvor medlemmerne kommer til orde, og involvere medlemmerne i højere grad og eksperimentere med at involvere medlemmerne i research.
  - 5 • bringe nyt fra Bibliotekarforbundet – især omkring medlemmers løn- og ansættelsesforhold samt faglige emner – herunder udfordre organisationen, politikerne og medlemmerne.
  - 10 • anvende de nyeste muligheder i forhold til ny teknologi og nye medier i produktionen.

## Udviklingsmål

---

- Omlægning til færre udgivelser med mere dybdegående artikler inden for informationsvidenskab og kulturformidling.
  - Udvikling af nyhedsbrev med stillingsopslag og annoncer, som skal sikre en hurtigere formidling samt kompensere såvel nyhedsmæssigt som indtægtsmæssigt ved færre udgivelser på print.
- 1 • Styrke medlemsinvolveringen gennem udbygning af bl.a. Del Din Viden – et forum for videndeling på bibliotekspressen.dk.
  - 5 • Inddrage medlemmerne i videnindsamling i forbindelse med større historier inden for deres respektive fagområder.

## Job og profession

---

De seneste ti år har arbejdsmarkedet været præget af en vækst, der har sikret Bibliotekarforbundets medlemmer en plads både på det traditionelle bibliotekariske og på det generelle akademiske arbejdsmarked. Nu er situationen en anden, og alt taler for enten nulvækst eller betydelig mindre vækst, end vi har været vant til. Det betyder, at BF – ligesom alle andre faglige organisationer – her og nu må forberede sig på en stigning i den generelle ledighed blandt medlemmerne og i alle tilfælde en øget dimittendledighed.

En anden væsentlig ændring på vores medlemmers arbejdsmarked vil primært ske i den offentlige sektor. Her forlader omkring 1.300 personer arbejdsmarkedet inden for de næste fem år for at gå på pension. Det betyder, at særligt folkebibliotekerne, men også de statslige og private biblioteker, kan komme til at mangle arbejdskraft. Set i lyset af

1 en øget ledighed kan dette ses som en god nyhed, men i et lidt længere perspektiv kan det meget vel blive en trussel. Bibliotekar DB og cand.scient.bibl.'er besætter langt de fleste stillinger på bibliotekerne på tværs af sektorer, og når manglen for alvor bliver en realitet, kan 5 hullet meget vel blive for stort til, at der er nok biblioteks- og informationsvidenskabeligt uddannet personale til at opfylde behovet.

Udviklingen af digitaliseringen i den offentlige sektor og omfanget af denne vil skabe en ny offentlig forvaltning med digitale services 10 og anderledes biblioteker med nye fysiske og digitale grænseflader. Bibliotekarforbundet vil støtte medlemmerne i denne udvikling og samtidig medvirke til at sondere denne gren af arbejdsmarkedet efter nye job- og funktionsområder.



## Arbejdsgrundlag

### *Bibliotekarforbundet skal*

---

- understøtte medlemmernes karrieremuligheder og udvikling samt synliggøre det enkelte medlems kompetencer.
- udfordre medlemmernes viden, metode og praksis gennem et bredt udbud af faglige aktiviteter.
- sikre det bredest mulige kendskab til medlemmernes kompetencer og kvalifikationer hos potentielle arbejdsgivere.
- 1 • sikre medlemmernes viden om arbejdsmarkedets muligheder og begrænsninger.
- 5 • styrke uddannelserne inden for biblioteks- og informationsvidenskab.
- facilitere, styrke og videreudvikle forbundets faglige netværk.

## Udviklingsmål

---

- Formidle nye job og jobfunktioner på både traditionelle og utraditionelle jobområder, bl.a. på baggrund af forventet nulvækst i den offentlige sektor.
- Opsamle og formidle viden om arbejdsmarkedets efterspørgsel.
- Fortsat udvikling af særligt tilpassede medlemstilbud inden for karriererådgivning, kompetenceudvikling og mentoring samt nye arrangementstyper.
- Iværksættelse af målrettet indsats for bibliotekar DB'er og deres efter- og videreuddannelsesmuligheder.
- 1 • Medvirke til, at Bibliotekarforbundets medlemmer bevarer deres markedsværdi ved systematisk at informere om udvikling og tendenser på arbejdsmarkedet.
- 5 • Nedbringe dimittendledigheden og skabe de bedste muligheder for dimittendernes indtræden på arbejdsmarkedet.
- Styrke lederne, herunder mellemliderne, gennem netværk og udviklingsseminarer.
- 10

---

# Plantal for Bibliotekar- forbundets aktiviteter

---



## Plantal for Bibliotekarforbundets aktiviteter 2011 og 2012

	2011	2012
<b>Bibliotekarforbundets website</b>		
Antal brugeradgange (besøg)	100.000	100.000
<b>Behandlede sager</b>		
Privat	75	75
Stat	165	165
Regioner og kommuner	400	400
Ledige, studerende, pensionister m.v.	40	40
Karriererådgivning	150	150
<b>Antal behandlede sager i alt</b>	<b>830</b>	<b>830</b>
<b>Individuelle forhandlinger</b>		
Privat	20	20
Stat	25	25
Regioner og kommuner	110	110
<b>Antal individuelle forhandlinger i alt</b>	<b>155</b>	<b>155</b>
<b>Medlemsaktiviteter (antal deltagere)</b>		
Bibliotekarforbundets generalforsamling	0	200
Fagligt Landsmøde	450	0
Bibliotekarforbundets medlemsarrangementer	250	250
Åbne arrangementer (medlemmer og andre)	660	660
Lederarrangementer	60	60
Studenterarrangementer	350	350
Karrierearrangementer	180	180
Seminar for netværk	40	0
Faggruppearrangementer	800	800
Statsgruppens arrangementer	150	150
Privatgruppens arrangementer	115	115
<b>Generelle medlemsaktiviteter i alt</b>	<b>3.055</b>	<b>2.765</b>

## Plantal for Bibliotekarforbundets aktiviteter 2011 og 2012 (fortsat)

	2011	2012
<b>TR-aktiviteter (antal deltagere)</b>		
TR-kurser m.v.	100	100
TR-temadage og seminarer	100	100
TR-OK-landsmøde	80	80
TR-kollegiemøder	200	200
Klubbestyrelsesseminar	15	0
AC-TR-kurser	20	20
<b>TR-aktiviteter i alt</b>	<b>515</b>	<b>500</b>
<b>Medlemsaktiviteter i alt (generelle plus TR-aktiviteter)</b>	<b>3.570</b>	<b>3.265</b>
<b>BF's jobformidling</b>		
Antal formidlinger via BF's VikariatMail	50	50
<b>Medlemsbevægelser</b>		
Indmeldelser	290	260
Udmeldelser	210	210
<b>Netto tilgang (+)/afgang (-)</b>	<b>80</b>	<b>50</b>
<b>Antal medlemmer fordelt på ansættelsesområder</b>		
Stat	950	950
Kommuner	2.241	2.181
Regioner	45	45
Privat	480	510
Grønland	14	14
Ledige	240	240
Studerende	450	500
Passive	120	120
Pensionister	530	560
<b>Antal medlemmer i alt</b>	<b>5.070</b>	<b>5.120</b>

Plantallene er udarbejdet på baggrund af nøgletallene for 2009, da tallene for 2010 ikke er tilgængelige før årets afslutning.



Bibliotekarforbundet  
Forbundet for informationsspecialister  
og kulturformidlere  
Lindevangs Allé 2  
2000 Frederiksberg  
Tlf. 38 88 22 33, fax 38 88 32 01  
E-mail: [bf@bf.dk](mailto:bf@bf.dk) Web: [www.bf.dk](http://www.bf.dk)