



UPPSALA  
UNIVERSITET

Institutionen för ABM, estetik och kulturstudier  
Biblioteks- och informationsvetenskap

# Bibliotekarie sökes

Bibliotekarierekrytering ur den anställdes  
och den nyanställdas perspektiv

Sandra Sporrenstrand

Magisteruppsats 20 poäng, vt 2001  
Institutionen för ABM, estetik och kulturstudier  
Handledare: Marta Ronne

Uppsatser inom biblioteks- och informationsvetenskap, nr 150

ISSN 1650-4267

”Å herregud! Nej gud bevare mig väl ...

Ja du, ska jag sammanfatta vad bibliotekarieyrket

går ut på vad en modern bibliotekarie ska göra ...

Oj oj oj.”

En högskolebibliotekschef om bibliotekarieyrket.

Ur en intervju, 9/2 2001

Ett stort tack till alla informanter!

## **Inledning 3**

<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>4</b>
<b>Forskningsöversikt.....</b>	<b>6</b>
<b>Undersökning, metoder och teori.....</b>	<b>7</b>
Kvalitativ metod, grundad teori.....	7
Informanter – antal och urval .....	9
Intervjuerna.....	12
Enkätundersökningen .....	13
<b>Avgränsningar.....</b>	<b>14</b>

## **Undersökning 16**

<b>Presentation av de nyanställda bibliotekarierna.....</b>	<b>16</b>
<b>Presentation av rekryterarna. Arbetsplatsernas rekryteringssituation.....</b>	<b>20</b>
<b>Tillsättande respektive sökande av en bibliotekarietjänst .....</b>	<b>21</b>
Arbetsplatsens utlysande av tjänsten och bibliotekariens initiativ att söka den.....	21
<i>Var publiceras annonsen?</i> .....	21
<i>Vad står i annonsen?</i> .....	22
<i>Anledningar att söka tjänsten</i> .....	24
Anställningsförfarande .....	27
<i>Ansökningsbrev och kallelse till intervju</i> .....	27
<i>Avgörande – att välja ny medarbetare</i> .....	30
<b>Bibliotekariernas uppfattningar om sig själva inför den nya tjänsten.....</b>	<b>37</b>
<i>Den nya tjänsten – en utmaning?</i> .....	37
<i>Att lära sig allt eftersom</i> .....	38
<i>Att bidra med nytt kunnande och nytänkande</i> .....	39
<i>Hur uppfattas ansvaret?</i> .....	40
<i>En nyanställds självständighet och ansvar ur den     anställandes perspektiv</i> .....	41
<b>Tjänsten i dag.....</b>	<b>42</b>
Tjänstens innehåll.....	42
Uppfyllda förväntningar och eventuella förändringar.....	43
Synen påtjänsten.....	43
<b>Enkätundersökningens resultat .....</b>	<b>44</b>
<b>Bilden av bibliotekarieyrket .....</b>	<b>48</b>
Vad säger bibliotekariernas bakgrund om yrket och utbildningen?.....	48
Bibliotekarieyrket i förändring.....	51

## **Teorier och avslutning 54**

<b>Teorier.....</b>	<b>54</b>
<b>Avslutning .....</b>	<b>56</b>

## **Sammanfattning 58**

## **Källor och litteratur 60**

## Inledning

Det finns mycket att säga om bibliotekarierollen och bibliotekariens yrkesidentitet, allmänhetens syn på och fördomar om bibliotekarier och arbetets status. Begreppet "framtidstyrke" används ofta och gärna och man konstaterar att en äldre bibliotekariegeneration just nu, under de första 15 åren av 2000-talet, håller på att lämna plats för en ny. Den nya generationen kommer från fyra olika utbildningar, medan det fram till 1995 erbjöds en enda med mindre akademisk prägel, och det finns en allmän strävan hos både blivande och sedan länge utbildade bibliotekarier att lära sig behärska modern informationsteknologi och kunna kalla sig informationsspecialister. För att uppfylla bibliotekens verksamhetsmål ska bibliotekarien fungera som exempelvis kulturförmedlare, informationsförmedlare och folkbildare. I alla ovan nämnda diskussioner fokuserar man på vad en bibliotekarie *är*.

En lite mer konkretiserad beskrivning av den moderna bibliotekarien kan låta så här: "Biblioteken anställer i dag färre bibliotekarier och fäster större vikt vid specifika kunskaper. Främst är det fråga om kunskaper för att utveckla och upprätthålla digitala bibliotek, men även pedagogiska och kommunikativa färdigheter behövs i högre grad än tidigare. Förmåga att arbeta i projekt och grupp är även värdefull."<sup>1</sup> Detta representerar väl den gängse uppfattningen av bibliotekariens funktioner, och det närmar sig också en beskrivning av arbetsuppgifter, det vill säga vad en bibliotekarie *gör*.

Inom biblioteks- och informationsvetenskap finns en tradition av att undersöka just bilden av bibliotekarieyrket, bibliotekariens funktioner och, vilket blir alltmer populärt, professionaliseringssträvanden inom yrket. I den här uppsatsen vill jag koppla ihop vad bibliotekarien *är* med vad bibliotekarien *gör* – med andra ord bilden av den moderna bibliotekarien med bibliotekariens praktiska funktioner. Jag vill ta ner diskussionen till en mer konkret nivå och fokusera på *bibliotekarie-tjänster* och hur dessa tillsätts.

<sup>1</sup> Sara von Ungern-Sternberg, "Utbildningen i informationsvetenskap och arbetsgivarnas behov i det förändrade samhället", *Nordiskt forum för forskningsbibliotekschefer : personal och kompetens i kunskaps-samhället / Nordinfo-konferens 18-19 oktober 1999 Holmenkollen Park, Hotel Rica, Oslo*, Helsingfors, 2000.

## Syfte och frågeställningar

Min föresats är att med hjälp av mitt undersökningsresultat ge en belysande bild av hur bibliotekarierekrytering ser ut i dag. Den bilden utgå jag ifrån är nära förknippad med uppfattningen om vilka kunskaper, egenskaper och övriga kvalifikationer en modern bibliotekarie bör ha i bagaget. Dessa aspekter har därför fått stort utrymme i undersökningen.

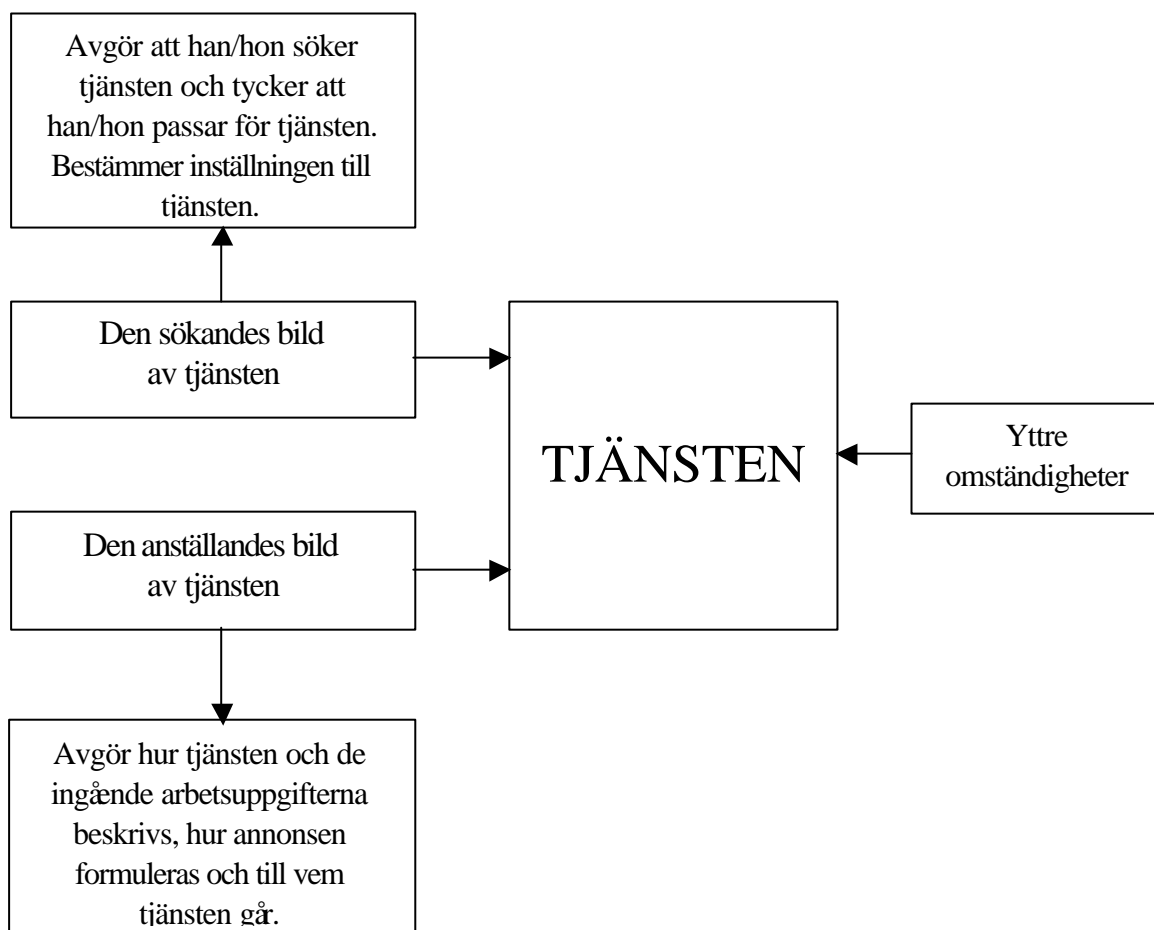
För att få så aktuella svar som möjligt har jag intervjuat personer som sökt och fått bibliotekarietjänster av olika slag under förra året, 2000, samt de personer som ansvarat för respektive rekrytering. Vid intervjutillfället har tjänsten varit besatt i omkring ett halvår. En väsentlig tanke i uppsatsen är att båda parternas perspektiv ska framgå – den nyligen anställda bibliotekariens och den nyligen anställande arbetsplatsens – för att dessa ska kunna komplettera varandra och jämföras. Jag har låtit mina informanter besvara frågor kring det faktiska anställningsförfarandet och också låtit dem berätta om sin inställning till och sina uppfattningar om tjänsten och arbetsuppgifterna och sin syn på bibliotekarieyrket i stort. En enkätundersökning riktad till personalansvariga på olika typer av bibliotek har genomförts som komplement till intervjuundersökningen. Enkätundersökningen fokuserar på önskvärda kvalifikationer hos bibliotekarie/sökande till bibliotekarietjänster.

Mina huvudsakliga frågeställningar är följande: Hur ser ett anställande biblioteks bild av en för arbetsplatsen och den specifika tjänsten attraktiv bibliotekarie ut? Vilken uppfattning om den specifika tjänsten och om sig själv i situationen som plats-sökande och så småningom nyanställd har bibliotekarien? Hur ser uppfattningarna om tjänsten ut när den varit besatt i omkring ett halvår? Dessa frågor rör *förväntningarna* ur de båda parternas perspektiv. Den huvudsakliga frågeställningen av praktisk karaktär är följande: Hur ser rekryteringsprocessen ut? Eller med andra ord: Hur hamnar rätt person på rätt plats? Anledningen till att den praktiska rekryteringsprocessen behandlas i uppsatsen är till stor del att det under dess olika steg (annonsering, inkommande ansökningar, intervjuer och det slutliga valet av person) framkommer attityder till bibliotekarietjänsten, både hos de rekryterande och hos de sökande.

För samtliga frågeställningar, men i synnerhet den senare, gäller att jag med min undersökning inte har möjlighet att generera resultat som med någon säkerhet är representativa för hela bibliotekariebranschen. Antalet arbetsplatser där jag intervjuat dels en nyanställd och dels personen ansvarig för rekryteringen är tio, och undersökningsresultatet ska därför betraktas som tio exempel på bibliotekarierekrytering – i vilka det naturligtvis är möjligt att se vissa linjer och överensstämmelser, och även intressanta skillnader. Enkätundersökningens resultat kommer till viss del att bidra med ett kvantitativt perspektiv.

Trots att undersökningen har karaktär av ett begränsat antal nedslag i bibliotekariebranschen kommer jag slutligen att försöka visa den övergripande bild av bibliotekarieryrket som mina intervjusvar har genererat. Vad anser man är specifikt i bibliotekarieryrket, hur ser man på behovet av en formellt bibliotekarieutbildad person för en bibliotekarietjänst och hur tror man att yrket kommer att utvecklas?

Jag har under uppsatsarbetet utgått ifrån modellen nedan.



Undersökningen har genererat svar på de frågor som ställs i modellen. Vad är det som gör att en viss person söker en viss bibliotekarietjänst? Varför anställs en viss sökande? Hur formuleras annonsen? Vilka yttre omständigheter påverkar tjänsten och hur? Och så vidare. (Avsikten med modellen har dock inte varit att förklara skeenden under rekrytering, utan den har endast fungerat som en visuell hjälp under arbetets gång.)

Anledningen till att en undersökning av det här slaget kan vara av intresse för biblioteksvärlden är att den kan visa huruvida den kravprofil man på biblioteket (eller annan arbetsplats som söker bibliotekarier) sätter upp för platssökande är relevant

eller ej.<sup>2</sup> För bibliotekarieutbildningarna kan den vara intressant på grund av att man där väljer vilken bild av kompetenskrav och arbetsuppgifter för bibliotekarier man förmedlar till studenterna. Dessutom är den naturligtvis intressant för dem i min egen situation, nämligen för oss biblioteks- och informationsvetenskapstudenter som är på väg in i bibliotekariebranschen.

## Forskningsöversikt

En rad undersökningar har gjorts kring bibliotekariers yrkesidentitet och kompetens. Det finns dessutom en stor mängd forskning att ta del av rörande personalrekrytering i allmänhet, men däremot är forskningen knappast omfattande vad gäller kombinationen rekrytering och bibliotekarier/bibliotekariers kompetens.<sup>3</sup> Just nu, våren 2001, pågår en undersökning vid bibliotekarieutbildningen i Lund som ska visa vilka kunskaper och egenskaper hos bibliotekarier som är mest attraktiva vid rekrytering inom informationssektorn, men eftersom den pågår finns inga publicerade resultat. Här ger jag några exempel på forskning som ligger i närheten av vad min uppsats kommer att behandla.

Anne Goulding har tillsammans med tre kolleger vid avdelningen för informationsvetenskap i Loughborough undersökt vilka personliga egenskaper arbetsgivarna inom biblioteks- och informationsvetenskapliga sektorn söker hos nyutbildade biblioteks- och informationsvetare. De mest efterfrågade egenskaperna var i ordningsföljd stresståghet, flexibilitet, förmågan att bemöta olika slags användare, förmågan att uttrycka sig väl i skrift samt vetgirighet. De egenskaper arbetsgivarna saknade mest hos medarbetarna var i ordningsföljd förtrogenhet med organisationens mål, vänlighet, stresståghet, pålitlighet och effektivitet. Dessa resultat publicerades i december 1999. (Undersökningen är förlaga till den som pågår i Lund.)<sup>4</sup>

I en magisteruppsats från Bibliotekshögskolan 1996 har Petra Carlsson undersökt bibliotekariernas arbetsmarknad mellan 1975 och 1995 genom att studera platsannonser. Hon har sökt förändringar under den tiden vad gäller exempelvis

<sup>2</sup> Med tanke på att uppsatsen behandlar bibliotekarietjänster oavsett vilken typ av institution, traditionellt bibliotek eller annan, som söker en bibliotekarie, kommer jag fortsättningsvis att kalla den anställande institutionen enbart för "arbetsplats".

<sup>3</sup> Forskning och andra typer av publicerade verk finns även kring exempelvis bibliotekarieutbildade personers väg mot nya, icke-traditionella typer av arbetsplatser och på senare tid kring rekryterings-satsningar vid brist på nyutbildade bibliotekarier som söker sig till folkbibliotek (USA). Dessa verk tar visserligen upp kombinationen rekrytering och bibliotekarier, men har andra perspektiv än vad som är syftet med den här uppsatsen, och jag har valt att inte redogöra för dem.

<sup>4</sup> Goulding, Anne m.fl., "Supply and demand : the workforce needs of library and informations services and personal qualities of new professionals", *Journal of librarianship and information science*, 31 (4) December, 1999, s. 212-223.

arbetsuppgifter, tjänsternas varaktighet och krav på eller önskemål om särskilda ämneskunskaper och erfarenhet. Undersökningens resultat visar bland annat att flera typer av specifika kunskaper och specifik kompetens (ämneskunskaper, språkkunskaper, datakunnighet och så vidare) efterfrågas i högre och högre utsträckning.<sup>5</sup>

I Jesper Ducanders magisteruppsats från Bibliotekshögskolan 1997 beskrivs bibliotekariens yrkesroll och yrkesidentitet utifrån Sveriges fyra bibliotekarieutbildningar. Han menar att bibliotekarier utbildar sig för förändring och att man är på väg mot ett statuslyft. Bibliotekarierollen har blivit mer svårdefinierad och rymmer såväl kulturförmedlaridentitet som informationsförmedlaridentitet. Jesper Ducanders undersökningsresultat grundar sig bland annat på en enkätundersökning om bilden av bibliotekariers egenskaper. Enkäten besvarades av 240 biblioteks- och informationsvetenskapsstuderande och i den framkom att bland annat serviceanda och flexibilitet ses som väsentliga egenskaper, det vill säga egenskaper som behövs i mötet med andra människor.

Bo Westas har för DIK-förbundets räkning undersökt nytexaminerade bibliotekariers arbetsmarknad 1997-98. Undersökningen visar bland annat att större delen av de nytexaminerade fick heltidstjänst inom tre månader. Var tredje blev erbjuden arbete under eller direkt efter utbildningen. Vissa informanter efterlyser praktik under utbildningen och uppger att arbetsuppgifterna inte motsvarar de kunskaper utbildningen gett.<sup>6</sup>

I antologin *En dag i biblioteket – ett urval dagböcker från 14 oktober 1996* har bibliotekspersonals dagboksanteckningar om vad som försiggår på biblioteket publicerats. Detta är inte en vetenskaplig undersökning, men texterna vidgar perspektiven och ger en bred inblick i vardagsarbete för bibliotekarier i mycket skiftande situationer. Bibliotekarierna redogör både för vad de gör och hur de känner inför arbetsuppgifterna.<sup>7</sup>

## Undersökning, metoder och teori

### **Kvalitativ metod, grundad teori**

För att få svar på mina frågor har jag främst använt en kvalitativ metod. Den kvalitativa, huvudsakliga delen av undersökningen bygger på intervjuer med tio nyanställda

<sup>5</sup> Carlsson, Petra, *Bibliotekariernas arbetsmarknad 1975-1995 : en granskning av 2 170 platsannonser*, 1996, Borås.

<sup>6</sup> Westas, Bo, *Nyexaminerade bibliotekariers möte med arbetsmarknaden, resultat av en enkätundersökning våren 1999*, 1999.

<sup>7</sup> *En dag i biblioteket : ett urval dagböcker från 14 oktober 1996*, red. Ingrid Atlestam och Ingemar Ros-berg, Lund, 1998.

bibliotekarier (omkring 40 minuter långa intervjuer) och med de personer som ansvarat för att anställa dessa (omkring 25 minuter långa intervjuer), det vill säga sammanlagt tjugo intervjuer.

Jag har utgått ifrån Glasers och Strauss ”grounded theory”, där den främsta regeln är att en undersöknings teorier ska bestämmas utifrån de insamlade uppgifterna istället för tvärtom.<sup>8</sup> Grundad teori används i första hand vid kvalitativa undersökningar. För att informanternas svar ska kunna styra och leda arbetet så mycket som möjligt, bör forskaren – eller uppsatsförfattaren – naturligtvis undvika att ha med sig alltför många förutfattade meningar och omfattande förståelse till intervjuerna. Detta har inte inneburit att jag inte haft förberedda intervjufrågor, men de har varit av öppen karaktär och informanternas svar har fått generera följdfrågor. Ett sådant fritt upplägg leder till att de senare intervjuerna modifieras och justeras utifrån de första, eftersom nya idéer dyker upp under undersökningens gång.

Inom grundad teori förespråkas *multimetodprincipen*.<sup>9</sup> Detta innebär att man bör använda sig av fler metoder än en vid datainsamlandet och att metodförändringar är tillåtna under insamlandets gång. Jag har valt att kombinera de kvalitativa intervjuerna med en enkätundersökning, men låtit dessa ha två skilda infallsvinklar (se avsnitten *Intervjuerna* och *Enkätundersökningen*).

*Multisinnessprincipen* är en annan del av grundad teori, som handlar om att ta intryck på olika sätt och med olika sinnen.<sup>10</sup> Detta är utmärkande för just grundad teori, med tanke på att skilda, ostyrda intryck i andra typer av forskning ses som störande moment. Jag har följt principen i och med att jag har besökt samtliga informanternas arbetsplatser.<sup>11</sup> Även om jag inte har gjort observationer av bibliotekarierna i tjänst har jag åtminstone fått en uppfattning om arbetsmiljö och i vissa fall biblioteksbesökare. Dessa intryck har jag kunnat följa upp i intervjuerna, eller haft i tankarna under tiden jag ställt frågor om arbetet och tolkat informanternas svar. Hur omfattande intryck jag fått har skiftat från besök till besök och har också avgjorts av hur bekant jag redan i förhand varit med den aktuella arbetsplatsen eller med liknande arbetsplatser.

<sup>8</sup> ”Grounded theory”, eller ”grundad teori”, utvecklades av Barney G. Glaser och Anselm L. Strauss och presenterades i *The discovery of grounded theory : strategies for qualitative research*, New York, 1967. Jag har dock främst använt mig av Bengt Starrins m.fl. *Från upptäckt till presentation : om kvalitativ metod och teorigenerering på empirisk grund*, Lund, 1991.

<sup>9</sup> Bengt Starrin m.fl. *Från upptäckt till presentation : om kvalitativ metod och teorigenerering på empirisk grund*, Lund, 1991, s. 34.

<sup>10</sup> *Från upptäckt till presentation*, s. 35.

<sup>11</sup> Både de personer jag intervjuat och de som besvarat min enkät är ju informanter, men när jag använder ordet menar jag de personer jag intervjuat.

Om tankegångarna inom grundad teori strikt efterföljs ska insamlade data analyseras från första stund och efter varje dag ska forskaren kunna fråga sig vilken typ av data som ska samlas in dagen därpå<sup>12</sup>. Eftersom jag har valt att basera undersökningen på intervjuer har det dock krävts planering i form av överenskommelser med informanter och därför har inte ett sådant öppet tillvägagångssätt varit möjligt fullt ut.

Inte heller vid databearbetningen har jag helt och hållet följt grundad teori, utan i första hand inspirerats av den som metod, på grund av att teorigenerering i enlighet med grundad teori innebär ett mycket komplext och tidskrävande forskningsarbete som inte är rimligt för uppsatsens omfattning. Idén är att i materialet – intervjuvaren – söka strukturer, överensstämmelser och sammanhang och utifrån dessa skapa kategorier, i vilka alla för undersökningen väsentliga uppgifter ska delas in. Därefter kodas uppgifterna efter bestämda kodfamiljer, där den vanligaste är ”orsak-verkan-familjen”. Kodningen ska lyfta materialet från empirisk till teoretisk nivå.

Både med tanke på uppsatsens omfattning och att det jag ämnar undersöka till stora delar är av praktisk karaktär (den faktiska rekryteringsprocessen) har min databearbetning blivit en förenklad variant av grundad teori. De bandade intervjuerna skrevs ner och informanterna fick möjlighet att ta del av och godkänna dem. Intervjuerna i skriven form komprimerades därefter till det väsentliga i varje intervju svar. Svaren delades in i kategorier, ungefär samma uppsättning kategorier för varje intervju, och alla svar under samma kategori klipptes ut och klustrades ihop (både med hjälp av klippfunktion i ordbehandlingsprogram och med sax), för att mönster skulle framgå tydligare. Svaren jämfördes inom intervjun, mellan intervjuer och mellan kategorier av intervjuer (bibliotekariernas och de rekryteringsansvarigas).

För att besvara de frågeställningar jag ställt upp redovisar jag i avsnittet *Undersökning* informanternas svar i en lämplig ordning och kommenterar dessa. Den teoretiska diskussionen finns främst i avsnittet *Bilden av bibliotekarieyrket*, där jag också utgår ifrån intervjuerna och undersöker vad svaren säger om bibliotekarieyrket i stort.

### **Informanter – antal och urval**

Antalet informantpar blev tio både på grund av att det blev en rimlig arbetsbörda i förhållande till uppsatsens omfattning och på grund av att jag efter att ha intervjuat tio bibliotekarier och tio rekryteringsansvariga på de olika arbetsplatserna ansåg att jag hade fått in tillräckligt mycket uppgifter med bra spridning över arbetsfältet för bibliotekarier. Med tanke på att bibliotekarietjänster på olika arbetsplatser, och naturligtvis

<sup>12</sup> Från upptäckt till presentation, s. 37.

även inom samma arbetsplats, kan skilja sig så mycket från varandra skulle fler intervjuer inte kunna leda till större möjligheter till generaliseringar. Därför skulle det fortfarande röra sig om nedslag och fler informanter skulle inte vara tillräckligt motiverat. ”Genom att jämföra grupper som kanske vid första ögonkastet inte uppfattas som jämförbara, ökar sannolikheten att man kan komma på idéer som är fruktbara för den framväxande teorin”<sup>13</sup>, enligt grundad teori, och därmed tillås bearbetande och jämförande av data kring dessa mycket skiftande typer av bibliotekarietjänster för skapande av övergripande teorier – vilket dock måste göras med försiktighet med tanke på undersökningens kvalitativa karaktär.

Kriterierna för informanterna (de tio nyanställda) har varit följande: en utbildad bibliotekarie som har innehaft någon typ av bibliotekarietjänst (ej chefspost) på en arbetsplats inom Mälardalsområdet<sup>14</sup> i omkring sex månader. Jag ville välja en tidsrymd som var tillräckligt lång för att bibliotekarien skulle ha hunnit få en uppfattning om rutiner, arbetssätt och annat i sin nya tjänst, och samtidigt så kort att rekryteringsprocesser och annonsformulering och -publicering inte skulle ligga alltför långt tillbaka i tiden. Det senare både för att den nyanställda och den anställande parten skulle minnas tillräckligt mycket (och i vissa fall ha material som ansökningsbrev och uppgifter om antal sökande och annat bevarat och tillgängligt) och för att jag skulle kunna uppfylla mitt syfte att ge en så aktuell bild av bibliotekarierekrytering som möjligt. Undersökningen har begränsats geografiskt till Mälardalsområdet av praktiska skäl. Anledningen till att jag valde bort chefsposterna är att dessa innefattar arbetsuppgifter av administrativ karaktär, vilket inte är vad jag har velat undersöka.

Vad som avgjorde vilka informanter jag fick var egentligen inte en fråga om urval. När jag sökte informanter som uppfyllde de kriterier jag valt gick jag tillväga på två sätt. 1) Jag letade i Biblists<sup>15</sup> arkiv och DIK-forum<sup>16</sup> upp platsannonser för bibliotekarietjänster i Mälardalsområdet publicerade under sommaren 2000, med tillträdesdatum i eller omkring augusti, så att den anställda i januari/februari 2001, när intervjuerna har genomförts, skulle ha innehaft tjänsten i omkring sex månader. Jag valde dessa två forum för bibliotekarieplatsannonser på grund av att de är specifika för branschen, till skillnad från exempelvis Platsbanken/Platsjournalen eller dagstidningar. 2) Eftersom det var svårt att hitta tillräckligt många platsannonser där samtliga kriterier uppfylldes valde jag även att per e-post kontakta den årskull studenter som

<sup>13</sup> *Från upptäckt till presentation*, s. 38.

<sup>14</sup> Med Mälardalsområdet menar jag ABC-länen.

<sup>15</sup> Biblist är en e-postsändlista för bibliotekarietjänster, administrerad från Chalmers tekniska högskola i Göteborg.

<sup>16</sup> Numren 8-11, 2000.

tog sin examen i biblioteks- och informationsvetenskap i Uppsala vårterminen 2000.<sup>17</sup> Bland dessa fanns nyanställda bibliotekarier som ville ställa upp och som uppfyllde kriterierna, men som fått en tjänst som inte utlysts i en annons eller vars annons endast publicerats på arbetsplatsens egen webbsida, det vill säga presumtiva informanter som jag inte hade kunnat hitta på annat sätt än genom personlig kontakt. På så sätt skulle jag också få möjlighet att ställa frågor kring rekrytering både till sådana som sökt arbete på traditionellt sätt (det vill säga svarat på en annons) och sådana som fått en tjänst på annat sätt.

Utifrån detta – platsannonserna och de nyutexaminerade bibliotekarier jag fått kontakt med – började jag tillfråga dem som bäst uppfyllde kriterierna. För att den nyanställda skulle fungera som informant krävdes ett ja både från honom eller henne och från den person på arbetsplatsen som ansvarat för – eller varit mest involverad i – rekryteringsprocessen. Jag skickade naturligtvis förfrågningar till fler än tio arbetsplatser. De som slutligen blev mina informanter hade varit anställda i mellan fyra och tio månader då intervjun ägde rum.

Med detta tillvägagångssätt tog jag alltså ingen hänsyn till typen av bibliotekarie-tjänst, utan gruppens sammansättning är helt slumpmässig, och den visade sig representera de flesta olika typer av arbetsplatser för bibliotekarier. I gruppen finns också en blandning av nyutbildade bibliotekarier och sådana med längre erfarenhet.

Sammanställningen av informanter ser ut på följande sätt:

<b>Arbetsplats</b>	<b>Informant</b>
Folkbibliotek	Barnbibliotekarie
Folkbibliotek	IT-bibliotekarie
Gymnasiebibliotek	Gymnasiebibliotekarie
Mindre högskolebibliotek <sup>18</sup>	Bibliotekarie/utredare
Större högskolebibliotek	Informationsspecialist/bibliotekarie
Specialbibliotek	Bibliotekarie med arbetsledande funktion
Myndighetsbibliotek	Bibliotekarie
Företagsbibliotek (med ekonomisk inriktning)	Bibliotekarie/research assistent
Företagsbibliotek (med ekonomisk inriktning)	Informationsspecialist
Arkiv	Katalogisatör

<sup>17</sup> Eftersom denna är den enda bibliotekarieutbildning som finns i Mälardalsområdet var min gissning att vissa av de nyutexaminerade också blivit anställda inom området.

<sup>18</sup> Jag använder genomgående ordet "högskola", oavsett om det gäller högskola eller universitet, för att minska risken för identifiering av informanter.

## Intervjuerna

Antingen den ena eller båda intervjuerna genomfördes på den aktuella arbetsplatsen och samtliga intervjuer bandades. Oavsett om jag har intervjuat den anställda och den rekryteringsansvariga vid samma tillfälle eller med flera dagars mellanrum har alltid den anställda intervjuats först och den rekryteringsansvariga därefter. Detta med tanke på att jag har velat kunna ”konfrontera” den senare med den förstas svar, och framför allt ha den nyanställdas svar i åtanke för att kunna anpassa mina frågor och göra jämförelser under intervjun med den rekryteringsansvariga. En annan anledning till denna intervjuordning är av psykologisk karaktär – frågorna kring varför den nyanställda tyckte sig passa för tjänsten och varför han eller hon slutligen utvaldes bland de sökande kunde ha varit svårare att besvara om informanten visste att jag tidigare hört vad den rekryteringsansvariga sagt om detta.

Intervjufrågorna till de nyanställda rör sig kring följande: bakgrund (utbildning, tidigare bibliotekarieerfarenhet), varför och hur han/hon sökte tjänsten, hurdan bild han/hon hade av tjänsten under rekryteringsprocessen, arbetsuppgifter just nu, eventuella förändringar i arbetsuppgifter/ansvarsområden sedan tillträdet, vad som avgör huruvida han/hon trivs med sin tjänst och sist några generella och breda frågor om bibliotekarieyrket. Intervjuerna med de rekryteringsansvariga indelades i tre block: frågor om hans/hennes erfarenhet av rekrytering i stort på den aktuella arbetsplatsen, frågor om rekryteringen av den specifika nyanställda bibliotekarien och hans/hennes arbetsuppgifter och ansvarsområden och slutligen samma generella frågor om bibliotekarieyrket som jag ställt till den nyanställda. Konkreta exempel på vad jag ställt frågor kring är hur man formulerar platsannonserna, vilken syn man har på olika typer av sökande, vad man tar fasta på i ansökningsbrev och vad som avgjorde vem som fick den aktuella tjänsten. Jag har också ställt frågor om rekrytering som berör sådant som den enskilda arbetsplatsen inte rå över, till exempel hur många som svarar på dessa arbetsplatsers platsannonser för bibliotekarier. För att få en bild av biblioteksverksamheten har jag ibland lagt till frågor om personalstyrkans storlek och om hur välanvänt biblioteket är, till antingen den nyanställda eller den rekryteringsansvariga.

De förberedda frågorna har varit anpassade efter informanten och, allt eftersom, efter erfarenheter från tidigare intervjuer. De frågor jag ställt till flera eller alla informanter har naturligtvis inte uppfattats på samma sätt av dem alla och jag har bara i undantagsfall styrt in svaret åt ett annat håll med hjälp av kompletterande frågor.

Redan från början utgick jag ifrån att informanterna skulle vara anonyma i uppsatsen, men jag frågade ändå var och en huruvida anonymitet är viktigt. De allra flesta svarade nej, några var tveksamma och en svarade ja. Anledningen till att jag frågade var främst att det var svårt att i förväg veta på vilket sätt uppgifterna från intervjuerna

skulle presenteras i uppsatsen och om det skulle vara möjligt att gissa sig till informantens identitet. Även om inget har kommit fram i intervjuerna som är direkt kränkande för någon part, rör det sig trots allt om den enskilda bibliotekariens kompetens och förväntningar på arbetsplatsen, vilka kan vara känsloladdade områden.

En av de faktorer som oundvikligen påverkar undersökningen är min egen roll under intervjuerna. Jag har biblioteks- och informationsvetenskapsstudier bakom mig, men mycket begränsad erfarenhet av bibliotekarieyrket, och denna vetskap hos informanterna färgar förmodligen deras svar. Jag har förstås helst sett att min egen person och mina egna förutsättningar har fått spela en så liten roll som möjligt under intervjuerna och under tolkningen av svaren, så att informanten och hans eller hennes berättelse får mesta möjliga utrymme. Jag har med andra ord så långt det har gått försökt bortse från min egen syn på bibliotekarieyrket, som naturligtvis har påverkats främst av min utbildning.

En annan påverkande faktor är naturligtvis informanternas sanningsenlighet, både på ett medvetet och ett omedvetet plan. Frågorna rör deras arbete och hur de hamnade på den aktuella posten. I ett sådant sammanhang betonar man gärna de positiva sidorna för att visa för sig själv och andra att man är nöjd med sitt beslut. Detta skulle kunna styra mitt resultat något.

### **Enkätundersökningen**

Som ett komplement till intervjuerna har alltså en enkätundersökning genomförts. Jag kallar det ”enkät”, trots att det bara gäller tre frågor. Frågorna är följande:

1. Vilka är de viktigaste kunskaperna hos en bibliotekarie?
2. Vilka är de viktigaste personliga egenskaperna hos en bibliotekarie?
3. Om ni inom en snar framtid skulle anställa en ny bibliotekarie – finns det något särskilt behov eller särskild uppgift på just ert bibliotek som ni skulle vilja att den personen skulle ha förmågan att åta sig?

En kvalitativ undersökning med tio informanter ger svar som är mycket specifika för de enskilda individerna. Enkätundersökningen syftar till att bidra med mer generella fakta ur det ena av uppsatsens två perspektiv, nämligen den anställande partens. En aspekt av den kvalitativa undersökningen är att besvara frågor kring vem som får en utlyst tjänst och varför och vilken typ av person arbetsgivaren söker. På den punkten är enkätundersökningen ett komplement.

Vid liknande undersökningar kring kunskaper och egenskaper hos bibliotekarier, exempelvis Jesper Ducanders, finns givna svarsalternativ för informanten att ta

ställning till. Jag har velat undvika den styrning som alternativen innebär och lämnat frågorna helt öppna.

Eftersom uppsatsens frågeställningar gäller bibliotekarietjänster i stort har jag velat få enkätsvar från en heterogen samling bibliotek. Enkäten har skickats per e-post till 21 stora folkbibliotek (huvudbiblioteken i Sveriges 21 residensstäder), 21 mindre folkbibliotek, 21 högskole- eller universitetsbibliotek och 21 specialbibliotek (till exempel myndighetsbibliotek). För de tre första kategorierna gäller ett bibliotek i varje län, vilket inte varit ett rimligt villkor för den fjärde kategorin, eftersom så många specialbibliotek finns i Stockholmsområdet. Anledningen till att det blev just 21 är alltså att detta är antalet län i Sverige. Även om jag inte tror att geografisk placering har så stor betydelse när det gäller rekryteringsfrågor på bibliotek, utan snarare bibliotekets storlek och andra faktorer, är en geografisk spridning en fördel vid kvantitativa undersökningar. (Det som gör den geografiska urvalsmetoden användbar har främst att göra med huvudbiblioteken. Jag ville skicka enkäten till både stora och små bibliotek, och genom att välja huvudbibliotek i residensstäder fick jag på ett automatiskt sätt en grupp stora bibliotek med bra spridning över Sverige, utan att behöva bestämma om valet av bibliotek skulle utgå från personalens storlek, antal bibliotekarier eller andra faktorer.) Enkäten riktades till den personalansvariga på biblioteket. Av de 84 presumtiva informanterna svarade 57, vilket gav en svarsfrekvens på 68 procent, vilket får ses som acceptabelt. Maximalt två påminnelser skickades ut och all kontakt skedde per e-post.

Jag är långt ifrån den första som ställer de här frågorna. Nummer 1 och 2 är populära frågeställningar i uppsatser och undersökningar inom biblioteksvetenskap. Anledningen till att jag själv vill ställa dem i den här undersökningen är att min ambition är att få så aktuella svar som möjligt. Jag får också genom att själv genomföra undersökningen ta del av och bearbeta hela materialet, vilket inte hade varit möjligt om jag enbart hämtat uppgifter ur någon annans undersökning. Jag har naturligtvis också kunnat bestämma sammansättningen av deltagande bibliotek på det här sättet. Den sista frågan har jag valt för att markera min undersöknings avstamp i bibliotekarierekrytering, fokuseringen på den nyanställda och arbetsuppgifter i tiden.

## Avgränsningar

Jag gör inga anspråk på att med hjälp av uppsatsens undersökning kunna visa en trend vad gäller rekrytering av bibliotekarier och dessas tjänster, det vill säga vilka förändringar som skett på området och vad som lett fram till hur rekrytering och tjänster ser ut i dag. Jag vill istället ge en så aktuell bild av bibliotekarierekrytering som möjligt.

Det finns många aspekter av rekrytering och några har valts bort, både för att begränsa undersökningen till lagom omfång och för att det finns vissa delar jag helst fokuserar på

Jag har valt att inte beröra löneaspekten. När jag i intervjuerna har frågat varför mina informanter valde att söka dessa arbeten nämndes bara andra anledningar än hopp om lönellyft. Detta innebär naturligtvis inte att lönen var ointressant för de sökande, men jag har istället fokuserat på de anledningar som faktiskt kom upp.

Jag har heller inte sett till könsaspekten i min undersökning. Vid två tillfällen har denna kommit upp under intervjuerna – två rekryteringsansvariga nämner att man gärna anställer män eftersom arbetsplatserna är kvinnodominerade. Frågan är intressant, men kräver en hel undersökning i sig. Tre av de tio nyanställda jag intervjuat är män, tre av tio rekryterare likaså

Det hade varit intressant att rent praktiskt följa rekryteringsprocesser på ett antal bibliotek, intervjuar den rekryteringsansvariga och den man bestämmer sig för att anställa, för att därefter följa upp sex månader senare, men den begränsade tiden för uppsatsens färdigställande gör detta omöjligt.

Vissa delar av mina undersökningsresultat kring rekryteringsprocessen är specifika för bibliotekarietjänster, medan andra rör sådant som gäller för anställningsförfarande i allmänhet, oavsett yrkesområde. Eftersom uppsatsen i första hand syftar till att studera det bibliotekariespecifika får kopplingar till studier kring rekrytering i allmänhet mycket litet utrymme i uppsatsen, men jag presenterar ändå det icke bibliotekariespecifika som har kommit fram i undersökningen, för att redovisningen av rekryteringsprocessen ska bli mer komplett.

## Undersökning

I detta avsnitt redovisas resultatet av intervjuundersökningen, det vill säga informanternas svar och vissa tolkningar och kommentarer kring dessa. Stora delar av avsnittet är av deskriptiv karaktär, eftersom ett av uppsatsens syften är att redogöra för rekryteringsprocessen för bibliotekarier.

Vid presentationen av vissa frågor redovisas samtliga informanternas svar och vid andra bara ett visst antal. Det senare beror antingen på att alla informanter inte fått frågan (intervjuerna har varit av öppen karaktär och frågorna har varierat, i enlighet med principerna för grundad teori) eller att jag valt ut de mest belysande svaren.

Citat ur intervjuerna har fått stort utrymme, eftersom jag har velat låta materialet tala för sig självt och eftersom jag har haft bra informanter och kunnat utnyttja deras svar. Jag nämner oftast namnet (dock ett fiktivt sådant) på den nyanställda bibliotekarie som jag citerar eller refererar till, så att jämförelser mellan olika informanter och samma informants olika uttalanden ska vara möjliga för läsaren.

### Presentation av de nyanställda bibliotekarierna

Som en presentation av de tio nyanställda bibliotekarier jag intervjuat följer en översikt över respektive bibliotekaries bakgrund. De första frågorna under respektive intervju ställde jag kring utbildning och tidigare yrkeserfarenhet för att få en bild av hur informantens väg till den nuvarande arbetsplatsen sett ut, och det är svaren på dessa frågor som redovisas här. Jag har använt fiktiva namn.

#### **Lena, barnbibliotekarie på folkbibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* I Uppsala, examen för ett halvår sedan.<sup>19</sup>

*Övriga studier:* Enbart humanistiska ämnen, bland annat språk och litteraturvetenskap.

*Yrkeserfarenhet:* Ingen utöver de fem veckors praktik som ingick i utbildningen. Lena praktiserade på ett högskolebibliotek, vilket hon tyckte var lärorikt och värdefullt.

<sup>19</sup> Alla dessa tidsangivelser är räknade från intervjutillfället.

### **Björn, IT-bibliotekarie påfolkbibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* Bibliotekshögskolan i Borås under 1990-talets tidigare hälft.

*Övriga studier:* Till största delen religionsfilosofi och dessutom ADB, det sistnämnda på grund av att Björn planerade att just arbeta med IT som bibliotekarie.

*Yrkeserfarenhet:* Två medicinska bibliotek, Kungliga biblioteket och ett instituts bibliotek. Som svar på frågan om tjänsterna skilde sig mycket från varandra svarar Björn att ”det har ju varit bibliotekariearbeten” alltihop, med större och större inriktning mot IT, men inom mycket olika områden.

### **Monika, bibliotekarie pågymnasiebibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* Bibliotekshögskolan i Borås i början av 1990-talet.

*Övriga studier:* Konsthögskolan.

*Yrkeserfarenhet:* Biblioteksassistent, före bibliotekarieutbildningen. Praktiken under utbildningen och yrkeserfarenheten före den nuvarande tjänsten har varit inom folk- och skolbibliotek.

### **Åsa, bibliotekarie/utredare påmindre högskolebibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* I Uppsala, examen för drygt ett och ett halvt år sedan

*Övriga studier:* Med poäng i litteraturvetenskap, historia och idé- och lärdoms-historia anser sig Åsa ha en typisk bibliotekariebakgrund.

*Yrkeserfarenhet:* Som praktik arbetade Åsa med Kulturnät Sveriges webbplats. Under tvåsomrar arbetade hon på ett forskningsinstituts bibliotek och hamnade sedan på den arbetsplats hon befann sig på när hon sökte tjänsten på högskole-biblioteket. På sin tidigare arbetsplats hade hon nått en chefspost och arbetade med katalogisering.

### **Mikael, informationsspecialist/bibliotekarie på större högskolebibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* Bibliotekshögskolan i Borås under 1980-talets första hälft.

*Övriga studier:* Kulturkommunikationslinjen.

*Yrkeserfarenhet:* Direkt efter utbildningen började Mikael arbeta på ett större högskolebibliotek, vilket var hans arbetsplats fram till tillträdet av den nuvarande tjänsten.

### **Hans, bibliotekarie med arbetsledande funktion<sup>20</sup>, specialbibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* Bibliotekshögskolan i Borås i slutet av 1980-talet.

*Övriga studier:* Litteraturvetenskap och historia.

*Yrkeserfarenhet:* Hans praktiserade på ett högskolebibliotek och arbetade därefter på ett folkbibliotek, Kungliga biblioteket, ett specialbibliotek och senast ytterligare ett specialbibliotek, inriktat mot hälso- och sjukvård, vilket liknar det nuvarande.

### **Rebecka, bibliotekarie påmyndighetsbibliotek**

*Bibliotekarieutbildning:* I Uppsala, examen för ett halvår sedan.

*Övriga studier:* Nordiska språk, litteraturvetenskap och historia.

*Yrkeserfarenhet:* Under praktikveckorna var Rebecka på flera olika folkbibliotek, och trots att hon är positiv till de erfarenheter hon fick och tyckte att hon fick verklighetsperspektiv och inblick i alla delar av biblioteksarbete, påpekar hon att det inte är kunskap hon har kunnat ”dra någon direkt nytta av senare”.<sup>21</sup> Under sommaren mellan första och andra året på bibliotekarieutbildningen arbetade Rebecka på ett företag med ekonomisk inriktning där ett bibliotek skulle byggas upp.

Rebecka är den enda av informanterna som vid intervju tillfället inte längre var kvar på den aktuella arbetsplatsen. Hon hade några veckor tidigare börjat en ny bibliotekarietjänst.

### **Helena, bibliotekarie/research assistent påföretagsbibliotek med ekonomisk inriktning**

*Bibliotekarieutbildning:* I Borås, examen för ungefär ett år sedan

*Övriga studier:* Kulturvetarlinjen, med ämnena etnologi och litteraturvetenskap, och utöver detta andra humanistiska ämnen.

*Yrkeserfarenhet:* Före sin nuvarande tjänst hade Helena ett vikariat på ett specialbibliotek som också hade ekonomisk inriktning och med lika stor bibliotekspersonal som på den nuvarande arbetsplatsen, nämligen tre personer.

### **Karin, informationsspecialist påföretagsbibliotek med ekonomisk inriktning**

*Bibliotekarieutbildning:* I Borås, examen för tre år sedan.

<sup>20</sup> Tjänsten innebär alla förekommande arbetsuppgifter på ett bibliotek och uppfyller därför de kriterier jag ställt upp för bibliotekarietjänsterna. Det är med andra ord inte en sådan ”chefspost” som jag ville undvika.

<sup>21</sup> Redan i dessa inledande frågor under intervjun skymtade här ett fenomen som jag kommer att ta upp senare, nämligen informanternas svårighet att se gemensamma drag i olika typer av biblioteksarbete. Detta kan dock jämföras med Björn (se ovan), som snarare tycks betona likheterna mellan bibliotekarietjänster på så olika arbetsplatser som medicinskt bibliotek och nationalbibliotek.

*Övriga studier:* Humanistiska ämnen och kemi.

*Yrkeserfarenhet:* Karin hade ingen praktik, ”tyvärr”, kommenterar hon. Direkt efter utbildningen hamnade hon på ett annat företagsbibliotek med ekonomisk inriktning, vilket skedde av en slump. En kurskamrat hade fått tips om den tjänsten, men var själv inte intresserad, så kontakten slussades vidare till Karin. På frågan om hon då hade varit intresserad av just ekonomi svarar Karin: ”Nej, nej, inte alls” – hon hade snarare tänkt sig att arbeta på forsknings- eller läkemedelsbibliotek.

### **Elisabet, katalogisatör på arkiv**

*Bibliotekarieutbildning:* I Uppsala, examen för ett halvår sedan.

*Övriga studier:* Datautbildning, musikstudier på folkhögskola och poäng i kinesiska och engelska.

*Yrkeserfarenhet:* Innan Elisabet började på bibliotekarieutbildningen hade hon arbetat extra som assistent på folkbibliotek. Hon praktiserade under utbildningen på det arkiv där hon nu har ett vikariat. Hon hade blivit intresserad av arbetsplatsen när hon tidigare varit där på studiebesök, var sedan inte lockad av de praktikplatser som institutionen erbjöd och sökte därför praktikplats på arkivet.

### **Kommentarer**

Humanistisk studiebakgrund är utan tvekan vanligast hos den här gruppen bibliotekarier, oavsett ämnesinriktningen på den information de arbetar med i sina nuvarande bibliotekarietjänster. För tre av informanterna är tjänsten den första efter bibliotekarieutbildningen. För de övriga verkar det vara lika vanligt att söka sig till samma typ av arbetsplats som den man arbetat på tidigare som att byta inriktning. Två av informanterna hade innan bibliotekarieutbildningen i större eller mindre utsträckning arbetat som biblioteksassistenter, vilket uppenbarligen gav mersmak.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Under intervjuerna berättade två av informanterna att de var barn till bibliotekarier. En sådan långtgående ”bakgrundsstudie” var inte alls min tanke, utan detta kom fram spontant – men det är inte ointressant för personens uppfattning om bibliotekarietjänster. Detta vore kanske ett uppslag för en annan undersökning – går bibliotekarieyrket i arv?

## Presentation av rekryterarna

### Arbetsplatsernas rekryteringssituation

Personerna som har varit mina informanter i egenskap av ansvarig för, eller till stor del involverad i, rekryteringen av de aktuella nyanställda har haft skiftande positioner på arbetsplatserna (bibliotekschef, personalchef, enhetschef etcetera). Jag har valt att använda benämningen ”rekryterare” när jag avser dessa informanter, vilket kanske inte är en lämplig term i betydelseavseende, men den visar vilken funktion dessa personer haft i sammanhanget.

Nio av tio rekryterare ansvarar helt eller delvis för att anställa nya bibliotekarier, antingen för hela arbetsplatsen eller för en avdelning eller enhet. Den rekryterare jag intervjuade för gymnasiebibliotekarien Monikas del är undantaget – när tjänsten som Monika fick skulle tillsättas var den chef som egentligen skulle bära ansvaret inte tillgänglig, så bibliotekarien som skulle sluta tillsammans med bibliotekets andra bibliotekarie (den jag intervjuade) tog hand om rekryteringen. I intervjun med bibliotekarien kom det fram att trots att det inte låg på hennes och hennes kollegas ansvar att till exempel utforma platsannonser var det positivt att så blev fallet, eftersom de själva hade bäst inblick i den dagliga verksamheten och därmed bäst kunde avgöra hur annonstexten skulle formuleras.

För att få en bild av rekryterarnas vana att anställa ny personal frågade jag var och en om de varit med vid många rekryteringar, vilket också till viss del gav en fingervisning om ”rörligheten” på respektive arbetsplats. På de två folkbiblioteken är rörligheten liten. ”[Jag] har haft den här tjänsten i åtta år, och de första sex åren, kan man väl lugnt säga, så anställde vi inte folk, utan snarare tvärtom”, kommenterar en av rekryterarna på folkbibliotek (men påpekar senare i intervjun att man snart förväntar sig pensionsavgångar och att man då gärna ser en förnygring bland bibliotekarierna). Detsamma gäller det större högskolebiblioteket (rekryteraren talar om en ”pressad budget” som ”går ut över personalsidan”) och specialbiblioteket (där rekryteraren, som har varit anställd på arbetsplatsen i åtta år, konstaterar att bibliotekarierna ”stannar ganska länge”). Rörligheten tycks vara något större på det mindre högskolebiblioteket, arkivet och åtminstone det ena av företagsbiblioteken.<sup>23</sup> Efter-som den tid rekryterarna varit anställda i sin nuvarande position på arbetsplatsen skiftade mycket dem emellan, liksom rörligheten var olika stor, skiftade

<sup>23</sup> Som jag påpekade i inledningen är informanterna få, och dessa och liknande uppgifter ska därför inte uppfattas som alltför representativa, utan som tio nedslag i bibliotekariebranschen. ”Rörligheten” på arbetsplatserna är heller inget jag uttryckligen frågat informanterna om. Kommentarererna kring detta gav informanterna spontant.

också vanan att rekrytera. Med andra ord kommer uppgifterna och åsikterna om rekrytering som jag redogör för nedan från såväl rutinerade som nya rekryteringsansvariga.

Samtliga rekryterare har formulerat platsannonser (eller enbart annonsen för den aktuella tjänsten), på egen hand eller i samarbete med personalavdelning, med personer som arbetar med den aktuella verksamheten eller med överordnad person på arbetsplatsen.

## Tillsättande respektive sökande av en bibliotekarietjänst

### **Arbetsplatsens utlysande av tjänsten och bibliotekariens initiativ att söka den**

#### *Var publiceras annonsen?*

Det första steget mot kontakt mellan anställande arbetsplats och platssökande är i allmänhet en platsannons. Annonsen är dessutom arbetsplatsens första och främsta sätt att komma i kontakt med rätt person för en viss tjänst, vilket både avgör hur man väljer att formulera annonsen och var man låter publicera den. I intervjuerna med rekryterarna framkom att Biblist är den populäraste kanalen – med motiveringen att annonsen där når många inom rätt bransch, inklusive studenter – tillsammans med DIK-forum.<sup>24</sup> Om DIK-forum säger man att man också där når många personer inom rätt bransch och en rekryterare kommenterar att man dessutom gärna publice-rar annonsen där av fackliga skäl. Fyra av tio påpekar dock att det lätt blir problem med pressläggningstider när det gäller DIK-forum, och på grund av att man inte vill förlora tid händer det att man därför låter bli att använda sig av den kanalen. I övrigt nämns Dagens Nyheter (men det är ”en oerhört dyr övning”, enligt en rekryterare, och hon är därför tveksam till att sätta in annonser där), arbetsplatsens egen webb-plats, Skolbib (motsvarande Biblist för skolbibliotekarier), Dagens Industri (där ett av företagsbiblioteken med ekonomisk inriktning valde att sätta in sin annons för att nå en målgrupp som exempelvis DIK-forum kanske inte i första hand når, nämligen personer intresserade av affärsinformation) och slutligen Platsbanken/Platsjournalen.

Av detta kan man konstatera att de elektroniska kanalerna har slagit igenom på det här området, och att man har ett bekymmer med den traditionellt populäraste

<sup>24</sup> Eftersom jag kontaktade åtta av tio informantpar efter att ha sett deras annonser på Biblist eller i DIK-forum är det naturligtvis inte underligt att dessa kanaler kommer upp i en diskussion kring var man publicerar sina annonser. Trots detta var det intressant att fråga rekryterarna om saken, eftersom belysande åsikter om de olika kanalerna kom fram i resonemangen.

icke-elektroniska kanalen, DIK-forum, som inte alls uppstår vid elektronisk publicering, nämligen pressläggningstider som inte passar arbetsplatsens tidsplanering. Att man väljer att informera om lediga bibliotekarietjänster på elektronisk väg är naturligtvis helt i linje med den IT-inriktning som blir mer och mer påtaglig inom branschen, och möjligen finns också den outtalade tanken att man via webbplatser och diskussionslistor per e-post når just den IT-vana arbetssökande bibliotekarien.

#### *Vad står i annonsen?*

Hur platsannonser för bibliotekarietjänster utformas varierar, inte minst på grund av att så olika typer av arbetsplatser som skolbibliotek och företag inriktade mot affärs-ekonomi söker bibliotekarier, men i princip alla platsannonser – åtminstone alla som ingår i mitt undersökningsunderlag – uppdelas naturligt i två delar: en beskrivning av tjänsten, och eventuellt av biblioteket, skolan, företaget etcetera, och en beskrivning av den person man söker, det vill säga nödvändiga och önskvärda kvalifikationer. Flera rekryterare har under intervjuerna uttryckt oro över att misslyckas vid en rekrytering och anställa en person som sedan visar sig passa dåligt för tjänsten på ett eller annat sätt. Därför är det viktigt att de båda delarna av annonsen är tydligt och tillräckligt utförligt formulerade.

Jag ställde frågor till rekryterarna om vad som är väsentligt att ta med i en platsannons för en bibliotekarietjänst på den aktuella arbetsplatsen (inte nödvändigtvis för just den tjänst som den aktuella nyanställda rekryterats till, utan i allmänhet), och vad gäller den del av annonsen som beskriver tjänst och arbetsplats var svaren inte överraskande. Somliga vinnlägger sig om att i annonsen marknadsföra arbetsplatsen och ett par nämner att arbetsbeskrivningen inte bör vara tillrättalagd, utan även avslöja vad som kan vara krävande i tjänsten.

Vad gäller kvalifikationer poängterade rekryterarna påfallande ofta att man enbart söker personer med formell bibliotekarietutbildning, vilket ska stå i annonsen. Ett undantag var det ena företagsbiblioteket, där endast en av tre anställda hade bibliotekarietkompetens – den aktuella nyanställda. I annonsen för hennes tjänst nämndes inget krav på bibliotekarietutbildning och rekryteraren påpekade också att de förmodligen hade kunnat anställa en person med en annan typ av utbildning – men med kunskaper i informationsstrukturering – som hade klarat arbetsuppgifterna lika bra. På den arbetsplatsen kallar man inte gärna sin enhet inom företaget för ”bibliotek”, trots att den formellt heter ”research library”, på grund av att ordet ger andra associationer än den informationssökningsfunktion enheten först och främst har, och man är heller inte klar över vilken titel man som anställd inom enheten bör ha istället för ”bibliotekarie”. Jag återkommer i avsnittet *Bilden av bibliotekarieryrket* till pro-

blemen med begreppet ”bibliotekarie” och huruvida en bibliotekarietjänst faktiskt kräver att den anställda har genomgått en bibliotekarieutbildning.

Ännu mer påfallande var rekryterarnas fokusering på kvalifikationer av typen personliga egenskaper. Att det är viktigt att i annonsen nämna önskvärda personliga egenskaper beror helt enkelt på att dessa är ofta är avgörande vid valet av ny medarbetare. En rekryterare framhåller att det är mest ”juste” att redan i annonsen tala om vilka egenskaper som krävs, med tanke på att det sedan kommer att vara ”väldigt utslagsgivande i intervjun”, och en annan påpekar att bibliotekspersonalen på hennes arbetsplats utgör en så pass liten grupp att det krävs en specifik personlighet för att en ny bibliotekarie ska passa in, varför sådana önskemål bör framgå i annonsen.<sup>25</sup> En rekryterare, som särskilt understryker det väsentliga i att söka rätt personlighet hos en ny bibliotekarie, kommenterar samtidigt att man trots att man i annonsen tar upp vilka egenskaper som önskas får sökande som inte uppfyller dessa, och uppgiften att sälja bort de sökande som i personlighetsavseende inte passar för tjänsten är inte enkel.

Efter att jag läst en stor samling platsannonser för bibliotekarietjänster blev allmängiltigheten i kvalifikationskraven uppenbar. Många, för att inte säga de flesta, kvalifikationer som inte rör utbildning eller erfarenhet – de som är av kompetenskaraktär likaväl som de av egenskapskaraktär – skulle kunna vara överförbara till väldigt många andra typer av tjänster. Till bibliotekarietjänster söks i allmänhet personer med IT-/datorkunskaper och förmåga att uttrycka sig skriftligt och sådana som besitter en utpräglad servicekänsla, initiativrikedom, flexibilitet, stresstålighet, god samarbetsförmåga och förmåga att arbeta självständigt. Detta axplock av kunskaper och egenskaper skulle passa lika bra i platsannonser för exempelvis någon typ av säljare – en tjänst som både kan vara kontorsbunden och som innebär kontakter med kunder, besökare, klienter och så vidare.

Är uppräknningen av kvalifikationer i bibliotekarietjänstannonser – utöver de som rör utbildning och erfarenhet – med andra ord självklara och därför överflödiga? Enligt de nyanställda bibliotekarierna är de inte det. Kvalifikationskraven, till exempel de ovan nämnda, anser de vara mycket viktiga i deras tjänster och det är därför motiverat att de står med. Däremot kommenterade två informanter att de formuleringar som använts i annonserna för deras respektive tjänst är välkända i platsannonsersammanhang. Jag frågade Helena om frasen ”Lätt för att uttrycka dig i tal och

<sup>25</sup> Fallet med den lilla personalgruppen som kräver en viss personlighet hos en ny medarbetare så att denna ska passa in i gruppen är naturligtvis inte specifikt för bibliotekarieyrket, men jag nämner det här som en av de olika anledningarna till att man tar hänsyn till personlighet vid rekrytering.

skrift på engelska och svenska” i annonsen för hennes tjänst var motiverad, och hon svarade ja, ”fast jag vet att det är en fras som används i nästan alla sådana här annonser”. I Åsas annons står att tjänsten kräver ”mycket goda IT-kunskaper” och Åsa kommenterar: ”Men det krävs i alla yrken.” Mikael är den enda som tycker annorlunda. Kravet på samarbetsförmåga i annonsen för hans tjänst kallar han en ”standardformulering”, men han uttrycker sig på det diplomatiska viset att han personligen tycker att en sådan sak är onödigt att sätta ut i en annons, men att han inte har något emot att man gör det.

Sammanfattningsvis är de allmänna kunskaperna och egenskaperna som efterlyses i bibliotekarietjänstannonserna kanske självklara, men med tanke på att det är avgörande att dessa krav uppfylls av den bibliotekarie som slutligen får tjänsten är det ändå motiverat att de står med. I ett text-, informations- och teknikberoende samhälle är IT-kompetens och skriftlig förmåga självklara krav inom många yrken, bland annat bibliotekarieryrket, där de kanske till och med är som mest motiverade. Ett par rekryterare nämner det som vore en rimlig förklaring till att de bibliotekarie-sökande arbetsplatserna så gärna tar upp en rad utåriktade, sociala egenskaper i annonserna, nämligen att man därmed vill betona att det har skett en förskjutning mot utåriktat servicearbete inom bibliotekariebranschen och att man inte längre är intres-serad av sökande med den stereotypa bibliotekariepersonligheten – en introvert boksamlare.

#### *Anledningar att söka tjänsten*

Åtta av de tio bibliotekarier jag intervjuat kontaktade jag efter att ha läst annonserna för deras tjänster i DIK-forum eller på Biblist. Av dessa hade fem varit i den situationen att de ville söka ett annat arbete som passade deras önskemål bättre eller att de helt enkelt ville byta arbete för att få variation, medan två närmade sig slutet av ett vikariat och behövde en ny tjänst och en var arbetssökande efter att nyligen ha tagit sin examen. Nedan redovisas svaren på frågorna om hur informanterna fick reda på att den tjänst de nu har var ledig och varför de bestämde sig för att söka just den tjänsten.

Gymnasiebibliotekarien Monika såg annonsen på Platsbanken. Hon arbetade vid sökandet som skolbibliotekarie på halvtid, på grund av att hon också ägnar tid åt konstnärlig verksamhet. För att få mer tid åt detta sökte hon en annan halvtidstjänst, som istället för att vara utspridd på fyra dagar i veckan bestod av tre arbetsdagar. Med andra ord hade hon en rent praktisk anledning till att söka ett nytt arbete.

Åsa såg sin annons på Biblist. Hon håller alltid ögonen öppna efter bra tjänster, för att hon inte vill missa någon som är bättre än den hon har. Tjänsten som bibliotekarie/utredare på högskolebibliotek trodde hon skulle passa henne perfekt. Hon

berättar att hennes första reaktion när hon läst annonsen var: ”Det här jobbet är som gjort för mig, wow, det här är jag!”

Även Karin upptäckte sin tjänst, som informationsspecialist på företagsbibliotek, genom Biblist. Hon sökte flera tjänster samtidigt och anger ett enkelt skäl: ”Jag var sugen på ett nytt jobb, andra arbetsuppgifter.” När jag frågar varför hon trodde att just den här tjänsten skulle passa henne svarar hon att man genom annonsen bara kan få reda på om arbetet som sådant verkar intressant, och att man först på intervjun har en möjlighet att få en uppfattning om huruvida man skulle passa på arbetsplatsen. ”Men jag hade jobbat mycket med just företagsekonomisk information och jag tyckte det var väldigt roligt, och, ja, vi kanske inte är så många i Sverige – bibliotekarier som [...] har erfarenhet av det”, säger Karin sedan och antyder därmed att hon rimligtvis skulle vara en av få sökande med såpass lämpliga kvalifikationer.

Mikael tipsades av en kollega som på Biblist läst om tjänsten som informationsspecialist/bibliotekarie på högskolebibliotek. Dels ville Mikael ha ett nytt arbete efter 15 år på samma arbetsplats och dels lockade arbetsbeskrivningen: ”Jag tyckte att det här var en väldigt tydlig och bra annons, och ett väldigt intressant projekt som jag gärna skulle vilja jobba med.” Mikael kommenterar samtidigt att platsannonser ofta är för otydliga i arbetsbeskrivningen, men den här tyckte han var ”utformad på det sättet att man förstod att de visste [...] vad de ville ha för sorts person” – och uppenbarligen ansåg han att den tydliga beskrivningen passade väl in på honom själv.

Hans, som tillträtt en bibliotekarietjänst med arbetsledarfunktion på specialbibliotek, kände den person han ersatte och fick genom henne reda på att tjänsten skulle bli ledig. Senare i intervjun påpekar han att en personlig kontakt på den arbetsplats där man söker en tjänst är mycket betydelsefull vid rekrytering. Han anger som skäl till att han sökte tjänsten att det bibliotek han tidigare arbetat på hade flyttats och att han inte tyckte att förändringen var lyckad. Det som lockade på den nya arbetsplatsen var att den var liten och att ”man får olika ansvarsområden som man får utveckla”. Han hade trivts med arbetet på den förra arbetsplatsen och skulle nu få arbeta med information inom angränsande områden.

Björn och Helena behövde nya tjänster efter vikariat. På Björns förra arbetsplats kunde man inte ge besked om hur länge vikariatet skulle vara, och han började därför aktivt leta efter en ny tjänst. Tjänsten som IT-bibliotekarie på folkbibliotek hittade han i Platsjournalen. Han tyckte att arbetsinnehållet var bra – både IT-arbete och traditionellt bibliotekariearbete – och tjänsten var dessutom en tillsvidareanställning, vilket hans tidigare tjänster inte varit. Björn sökte den här tjänsten och en annan och hann erbjudas och tacka ja till denna innan han blev kallad till intervju för den andra.

Helena såg annonsen för tjänsten som bibliotekarie/research assistent på företagsbibliotek både på Biblist och i Dagens Industri. Tjänsten liknade det vikariat hon

då hade, och Helena hade trivts bra med sina arbetsuppgifter och tyckt om den utmaning som de höga effektivitetskraven inneburit. Hon resonerade sedan på samma sätt som Karin: ”Jag tänkte också faktiskt rent praktiskt [...]: hur många finns det med min typ av utbildning, som har jobbat inom just det här området? Inte särskilt många, och [...] dessutom har jag haft det ansvaret som man ändå har [...] på ett mindre ställe.”

Lenas tjänst som barnbibliotekarie är hennes första arbete efter examen. Hon tog under sista terminen på bibliotekarieutbildningen kontakt med det folkbibliotek där hon nu arbetar. Hon frågade då om hon kunde bli timanställd och blev det under våren. Efter några månader kom man att behöva en vikarie på barn- och ungdoms-avdelningen och Lena, som då hade tagit sin examen och hunnit få viss erfarenhet på biblioteket, anställdes. Anledningen till att hon från början hade tagit initiativet att kontakta biblioteket var att hon gärna ville arbeta i sin hemstad, med andra ord en praktisk anledning. Lena hade egentligen haft tankar på att arbeta som forskningsbibliotekarie, men ”det är kul att vara barnbibliotekarie, när man väl börjar jobba och intressera sig för det”. Att hon har fått just den här inriktningen som bibliotekarie skedde alltså mer eller mindre av en slump.

De följande två bibliotekarierna är de nyutexaminerade jag kontaktade utan att ha sett annonserna för de tjänster de fått. De har blivit anställda på varsitt sätt.

Rebecka erbjöds ett vikariat på myndighetsbibliotek via DIK-förbundets ”Korta jobb-pool”. Hon valde mellan det vikariatet och ett annat och bestämde sig för det första av två skäl. Dels innebar ett senare tillträdesdatum att Rebecka fick en tids ledighet – också här en praktisk anledning – och dels skulle vikariatet på myndighetsbiblioteket ge henne en bredare bibliotekserfarenhet än den andra tjänsten, som gällde ensidigare arbetsuppgifter.

Elisabet fick efter examen ett vikariat på sin förra praktikplats, där hon även arbetat deltid efter praktikperiodens slut. Hon blev i princip erbjuden tjänsten, och det fanns flera anledningar till att hon valde att anta erbjudandet. Att hon redan kände till arbetsplatsen var bekvämt, och det var dessutom positivt att känna sig behövd. Trivsamt atmosfär och trevliga arbetskamrater var de främsta argumenten, och Elisabet uppskattade dessutom arbetsuppgifterna.

### **Kommentarer**

Att sammanställa de olika anledningarna till att söka – eller tacka ja till erbjudandet av – en viss tjänst är inte enkelt, på grund av att det ofta är fråga om en kombination av anledningar. Jämförelser med den förra arbetsplatsen spelar in i flera fall, både på så sätt att man vill ha variation och därför slutar och börjar en ny och annorlunda tjänst, och på så sätt att man på den förra arbetsplatsen hade arbetsuppgifter man

trivdes med och att man därför, när man av en eller annan orsak måste eller väljer att byta arbete, söker sig till en liknande arbetsplats.

De praktiska anledningarna har att göra med arbetstider, tillträdesdatum och arbetsplatsens geografiska läge. Att man redan har lärt känna sina nya arbetskamrater och vet att arbetsplatsen är trivsamt, som i Elisabets fall, kan kanske också ses som en praktisk anledning. Den mest eftersträvansvärda anledningen att söka en viss tjänst är kanske att man ser ”sig själv” beskrivas i en platsannons, vilket tycks ha varit fallet när det gäller Åsa och Mikael. Åtminstone är den upplevelsen hos den sökande det mest eftersträvansvärda för arbetsplatsen, där man naturligtvis hoppas på att hitta en bibliotekarie som uppfyller exakt de krav man ställt i annonsen och är intresserad av just de arbetsuppgifterna. Att de praktiska skälen är tämligen välrepresenterade hos de sökande borde dock visa på att man på arbetsplatsen sällan hittar just den person som anser sig vara perfekt för tjänsten. Däremot bör den sökande naturligtvis anse att han/hon passar någorlunda bra för tjänsten, eftersom han/hon annars inte skulle ha sökt den.

## **Anställningsförfarande**

### *Ansökningsbrev och kallelse till intervju*

”Det är inte möjligt att göra någon bedömning [av den sökande] grundad på ansökans utformning. Därför ska man bara gå på det som bör finnas där, dvs *fakta*”<sup>26</sup>, rekommenderar rekryteringskonsulten Roger Hagafors, vilket kan verka både logiskt och mest rättvist, men hur går bedömningen till i praktiken? I svaret på intervjufrågan: ”Vad tar man fasta på i ansökningsbrevet?” nämner samtliga rekryterare att man utöver att ta till sig de fakta den sökande upplyser om försöker ”läsa mellan raderna” och utifrån brevet stil eller valet av formuleringar avgöra hurdan personen bakom brevet är. Flera påpekar att ansökningsbrevet är mycket viktigt, med tanke på att det avgör vilka man väljer att intervjua. Däremot är man sinsemellan långt ifrån överens om vilken stil breven bör ha. Den enda slutsats som går att dra ur rekryterarnas svar angående ansökningsbrevet är att det är högst individuellt vilken typ av framställning man attraheras av och det finns därför ingen specifik linje att följa för den som söker en bibliotekarietjänst. Nedan redovisas vad var och en anser om stil i ansökningsbrev, både för att visa hur stor vikt man lägger vid stilen och som illustration av hur tycke och smak hos den rekryteringsansvariga avgör vilka sökande som går vidare i urvalsprocessen.

<sup>26</sup> Hagafors, Roger, ”Urval och bedömning”, *Rekryteringshandboken : en antologi om personal-rekrytering*, Stockholm, 1990, s. 90.

1. (Folkbibliotek) ”Det betyder faktiskt hemskt mycket hur personen låter, det här personliga anslaget i brevet.” ”Det är ganska kul att läsa personliga ansökningsbrev.”
2. (Folkbibliotek) Den sökande bör våga framhäva sig själv och tala om att ”man faktiskt är en ganska bra person”. Brevet bör vara ”trevligt och informativt och gärna lite kul”.
3. (Gymnasiebibliotek) Brevet ska vara ordentligt och göra ett gott intryck.
4. (Mindre högskolebibliotek) ”Den värsta varianten, ur min personliga synpunkt, är när de kompletterar med foton och berättar om hur deras familj är och så vilka idrotter de ägnar sig åt.” ”Nej, jag gillar det lite behärskat.”
5. (Större högskolebibliotek) ”Jag tycker de ska se snygga och välskrivna ut, för att det visar ju så att säga hur ’välsorterad’ en person är.” ”Jag tycker om en seriös framtoning”. Informationen bör vara relevant, vilket inte innefattar privatliv och fritid – ”kanske inte så mycket om simkunnighet”.
6. (Specialbibliotek) Breven ska vara ”skrivna på ett trevligt sätt, det är faktiskt inte oväsentligt. Lagom personligt, korrekt”.
7. (Myndighetsbibliotek) ”Jag tror man kan läsa mycket mellan raderna hur pass intresserad personen i fråga är [...] och hur entusiastisk man verkar vara inför att jobba på ett sådant här ställe.”
8. (Företagsbibliotek) Man försöker i brevet se om den sökande är ”en trevlig människa”.
9. (Företagsbibliotek) ”Jag tycker det måste vara en positiv stämning över det hela.” Personen får varken verka för blygsam eller för uppblåst, ”de två ytterligheterna sålar man bort ganska snabbt, utan det ska vara ett personligt brev med kanske lite glimten i ögat”.
10. (Arkiv) Man tar fasta på ”en allmän känsla man får [...] av ett brev, att det här verkar vara en lämplig person”.

För att ytterligare belysa att det inte finns något särskilt tillvägagångssätt att rekommendera den platssökande kan jag nämna följande exempel. ”Om personen i fråga som också har skickat ett brev dessutom har ringt till mig och pratat med mig, så får man ju också en uppfattning om vad det är för någon. Då kanske den kvalificerade sig till högen av de utvalda”, berättar en av rekryterarna. En annan håller med: ”Kombinationen [att skriva ett brev och] ringa upp och ställa lite frågor och verka lite nyfiken – kanonbra, då kallas man nästan alltid på intervju. För det visar att man har lite framåtanda och låter man då någorlunda positiv och glad och trevlig och verkar intresserad, då hamnar man ganska högt upp i högen.” En tredje, å andra sidan,

menar: ”Den värsta varianten är sedan när de kompletterar med att ringa mig som besatta för att tala om att de finns, på något sätt.”

Att ”det personliga anslaget” och ”en allmän känsla” är av vikt är inte förvånande, med tanke på att den sökandes personlighet så ofta är avgörande vid en rekrytering (vilket togs upp under rubriken *Vad står i annonsen?* och som också behandlas senare i uppsatsen). Personkemin mellan sökande och rekryteringsansvarig (troligtvis den så småningom anställas blivande chef) spelar med andra ord ofta en viss roll och en subjektivitet hos den rekryteringsansvariga är därför naturlig.

Givetvis tas också andra faktorer upp när det gäller det väsentliga i ansökningsbrev. Dessa rör i första hand utbildning, yrkeserfarenhet och övriga meriter. Man poängterar också att brevet ska vara rättstavat. Det bör framgå varför den sökande vill arbeta på den aktuella arbetsplatsen och att han/hon är intresserad av de aktuella arbetsuppgifterna. Får man uppfattningen att brevet inte är skrivet specifikt för tjänsten blir man mindre intresserad. Man kan bli tveksam om man upptäcker oredovisade avbrott i tjänstgöringstiden eller om det framgår att en person arbetat under lång tid på en och samma arbetsplats och fortfarande är i underordnad ställning.<sup>27</sup>

Vad gäller den praktiska rekryteringsprocessen går den till på traditionellt vis: När man har annonserat får man in ett antal ansökningsbrev och vissa eller alla sökande kallas till intervju. Två rekryterare nämner vikten av att inte sälja bort sökande i onödan. Kan man intervjua alla bör man göra det, säger den ena, ”för att inte låta sig styras helt av det första intrycket”, vilket alltså är ansökningsbrevet. Den andra tar också upp problemet med att ansökningsbrevet kan vara missvisande och lägger till att om man är osäker på om en sökande bör eller inte bör intervjuas, ska man intervjua den.<sup>28</sup>

Tre av informanterna svarade inte på en annons, utan fick tjänsten på annat sätt, och för fullständighetens skull ska jag också nämna något om dem. För Rebecka, som hade anmält sig till DIK-förbundets Korta jobb-pool, hängde det helt och hållet på ett väl formulerat ansökningsbrev. På myndighetsbiblioteket hittade man hennes handlingar via Korta jobb-poolen och kontaktade henne flera gånger med erbjudande om intervju och eventuell anställning som vikarie. ”Det var någonting jag kände när

<sup>27</sup> Olika informanter har bidragit med dessa kommentarer. Alla är därför inte nödvändigtvis överens om dessa – här redovisas bara vilka olika svar som kommit upp.

<sup>28</sup> Jag frågade de nyanställda under intervjuerna vad de visste om den konkurrens de hade under rekryteringen och svaren var mycket skiftande. En informant kommenterar att konkurrensen inte är intressant, och en annan att ”det är någonting som man kanske själv inte vill fråga om”. Vissa har en aning, medan andra vet precis hur det låg till med konkurrensen – åtminstone antalet sökande – och en informant sa sig veta att fler än han intervjuades, medan hans rekryterare sa det motsatta.

jag läste hennes brev”, förklarar den rekryteringsansvariga. ”Hon presenterade sig på ett entusiastiskt sätt” och ”hon hade mycket i bagaget, fast hon var såung”.

Vad gäller Lena kan man fråga sig om det är så enkelt att bli vikarie ett halvår på bibliotek som att kontakta biblioteket, be om att få bli timanställd och erbjudas ett vikariat? Nej, åtminstone inte i det här fallet. Man hade ett vikariat att fylla och anställde en person. Denna fick förhinder en tid och man anställde en vikarie för henne, som också hade förhinder under några månader. Under dessa arbetar Lena, tidigare timanställd, som vikarie för vikarien. Det här får fungera som ett exempel på att nytutexaminerade bibliotekarier ibland kan komma in i yrkeslivet på omvägar.

För Elisabet, som både praktiserat och arbetat extra under utbildningen på den arbetsplats där hon sedan fick ett vikariat, var genvägen inte lika tydlig. När man behövde två vikarier på arkivet uppmanade man Elisabet att söka på vanligt sätt. Rekryteraren berättar att när han läst övriga ansökningar hade Elisabet i princip fått den ena platsen och hon behövde inte komma på intervju, men han betonar att han inte lovat henne vikariatet i förskott.

Jag ställde också frågor till rekryterarna kring hur många som söker deras arbetsplatsers utannonserade bibliotekarietjänster. Flera svarar att det beror på tjänsten, framför allt om det är ett vikariat (då vissa får relativt få sökande och flertalet av dessa nytutexaminerade bibliotekarier) eller en tillsvidare tjänst. De båda företagsbiblioteken uppger att de hade mellan 50 och 60 sökande till de i uppsatsen aktuella bibliotekarietjänsterna, och är därmed ”populärast”. ”Jag har varit bekymrad, det går ner nu”, fastslår rekryteraren på det mindre högskolebiblioteket angående antalet ansökningar, men lägger sedan till att det egentligen inte är bekymrande, eftersom det visar att arbetsmarknaden har blivit bättre för bibliotekarier. På det ena folkbiblioteket och på arkivet uppger man också att man på senare tid inte har fått in speciellt många ansökningar, och på det större högskolebiblioteket minns man att det kunde komma in många ansökningar förr, ”när det var en annan arbetsmarknad”, medan man på andra arbetsplatser inte nämner något om en nedgång. Förmodligen är det det generationsskifte jag tog upp i inledningen som på sina håll börjar visa sig i form av fler arbetstillfällen.

### *Avgörande – att välja ny medarbetare*

[Det] är en människa – med kunskaper, erfarenheter, upplevelser och känslor – som anställs och inte i första hand en uppsättning meriter och kvalifikationer. Framgångsrikt urvalsarbete kan därför aldrig bli en fråga om att uteslutande värdera formella meriter och kvalifikationer. Istället måste man kunna bedöma hur en viss person kommer att lyckas i de arbets-

uppgifter som är aktuella och om han/hon kommer att trivas och utvecklas i den miljö och bland de människor som finns [...] på arbetsplatsen.<sup>29</sup>

För att få en bild av vad det är som slutligen avgör vem bland de sökande som får tjänsten ställde jag frågor till rekryterarna kring det följande: Vilka meriter och egenskaper söker man hos en ny bibliotekarie på den aktuella arbetsplatsen och hur kan man bestämma om de önskvärda egenskaperna finns hos en person? I hur hög grad spelar personkemin in mellan rekryteringsansvarig och sökande? Hur ser man på studiebakgrunden? Hur resonerar man kring erfarna kontra nyutbildade bibliotekarier?

### **Meriter och egenskaper**

När rekryterarna svarade på den allmänt ställda frågan om vilka meriter och egenskaper man söker nämnde man sällan något om yrkeserfarenhet eller ämnesspecifik studiebakgrund. Istället poängterade man dels att man söker en bibliotekarieutbildad person och dels de personliga egenskaper man söker. Bland de viktiga egenskaperna fanns huvudsakligen de sociala och extroverta, som sinne för service och samarbetsförmåga. Dessa två egenskaper representerar den sociala öppenhetens båda riktningar: mot användarna och mot arbetskamraterna. De vanligaste uttrycken för den sociala öppenheten är ”serviceinriktad” och ”utåriktad”, men en av rekryterarna på folkbibliotek väljer att tala om att man som bibliotekarie måste ”tycka om människor”. Det återkommer vid ett flertal tillfällen i intervjun och hamnar på första plats när hon rangordnar avgörande kvalifikationer. ”Gillar man inte folk kan man inte ge god service”, förklarar hon, vilket förvisso är en viktig poäng. Det servicesinne man gång på gång tar upp måste grunda sig på något – bibliotekarien måste med andra ord tycka om att ge service och därmed tycka att användarna är värda att få service.

Ett par rekryterare drar slutsatsen att de personliga egenskaperna kan avgöra vem bland de sökande man slutligen väljer eftersom det ofta är fallet att alla sökande har likvärdig utbildning. En naturlig följdfråga är då vilka möjligheter man har att upptäcka sådana kvaliteter, och i sina svar tar rekryterarna upp de tre huvudsakliga vägar till avgörande man har, nämligen brevet, intervjun och referenser, men påpekar också att urvalsprocessen inte är enkel och att missbedömningar kan inträffa.

”Man får en ganska klar bild ändå”, säger en rekryterare om ansökningsbrev. Att det som står i brevet inte stämmer överens med verkligheten har han ibland märkt när han kallat personer till intervju, men oftast har brevet gett en god och riktig uppfatt-

<sup>29</sup> Hagafors, 1990, s. 87.

ning om personen, vilket visar att rekryterarnas metod att ”läsa mellan raderna” fungerar.

”Mycket kan komma fram i intervjun”, säger en annan rekryterare. Hon brukar måla upp situationer för personen som intervjuas och fråga hur denna skulle agera för att hjälpa användarna. ”I och för sig så är det ingen i en intervju som säger ’jag ber dem dra å skogen’, men å andra sidan så hör man väldigt väl, egentligen, inställningen till människor.”

En tredje rekryterare tar upp att frågor om den sökandes situation på nuvarande eller föregående arbetsplats även kan säga något om hur han eller hon skulle passa på den egna arbetsplatsen. Man blir misstänksam ”om de är väldigt negativa till föregående arbetsgivare – det ska man nog akta sig för att vara vid anställningsintervjuer”. När man har avgjort vilka sökande man är intresserad av ringer man de personer de angett som referenser och ställer frågor kring exempelvis de sökandes samarbetsförmåga.

Sammanfattningsvis verkar man vara relativt nöjd med de traditionella metoderna att välja rätt person till en viss tjänst, trots att man också tar upp att man inte kan utesluta missbedömningar. Ingen har nämnt andra urvalsverktyg, som personlighetstest eller liknande. Någon tydlig skillnad i resonemangen kring detta mellan olika typer av arbetsplatser har inte framkommit.

Det större högskolebibliotekets rekryterare nämner dock en annan grupp egenskaper som man av praktiska skäl söker hos en ny medarbetare. Man önskar en stabil person med egna åsikter och målinriktning, med andra ord en person att investera i för framtiden och som kan komma att ta över en chefspost. Det är den höga genomsnittsåldern på arbetsplatsen som har gjort sådana kvalifikationer önskvärda, och kanske kommer detta resonemang att bli vanligare ju fler pensionsavgångarna blir under de kommande åren, i synnerhet inom större organisationer som denna, med behov av ledare på olika nivåer.

### **Personkemi**

Att den sökande har de önskvärda personliga egenskaperna och att det uppstår personkemi mellan den sökande och den anställande är inte nödvändigtvis samma sak, och rekryterarnas svar skulle man kunna tolka som att de också uppfattar den skillnaden. Medan man är mycket angelägen när det gäller personliga egenskaper är man försiktigare när man uttalar sig om personkemi (begreppet ”personkemi” kom dock inte upp i alla intervjuer och resultatet är därmed mindre representativt än vid övriga frågor). En av rekryterarna på företagsbibliotek utgör undantaget: ”[Personkemin är] otroligt viktig [...], det spelar ingen som helst roll vad de har för bakgrund, [...] märker vi att de inte kan passa in i den miljö vi har så har de ingen chans.” Han

fokuserar dock på att personen i fråga ska trivas i miljön. Övriga menar att personkemin är avgörande ”till viss del”, den kan ”inverka lite grann” eller ”det är ju inte det som ska styra, men visst är det viktigt”. Försiktigheten skulle kunna tyda på att man vill vara rättvis och göra bedömningen utifrån annat än den ”tur” den sökande har som råkar få god kontakt med den anställande. Men den ”tur” som personkemi – överensstämmande mellan personligheter – innebär har ändå en mycket stor betydelse under urvalsprocessen, genom att rekryterarna så tydligt har visat att deras personliga preferenser styr vilka ansökningsbrev som väljs ut och vilka som sällas bort.

### **Studiebakgrund**

Vad gäller rekryterarnas syn på de sökandes studiebakgrund går det att skönja tre linjer. 1) Studieriktning spelar ingen roll – har man gått en bibliotekarieutbildning kan man arbeta med information inom vilket ämne som helst. (Man ser i princip ingen skillnad mellan dagens fyra olika bibliotekarieutbildningar.) 2) Ämneskunskaper inom rätt områden är önskvärda. 3) Ju bredare utbildning desto bättre. De olika rekryterarna representerar ett eller en kombination av synsätten.

Rekryteraren på myndighetsbiblioteket, där informationen följaktligen har en mycket specifik inriktning, nämner att ämneskunskaper givetvis vore meriterande, men hon väljer ändå den första linjen: ”Bara man har grunden att stå på som är bibliotekarieutbildningen, då ska man egentligen kunna gå runt och jobba på olika typer av bibliotek. Då ska man ha den tryggheten.” Rekryteraren på specialbiblioteket, där man naturligtvis också har en specifik inriktning, uppger att studiebakgrund utöver bibliotekarieutbildning egentligen inte har någon betydelse.

De som främst följer den andra linjen och poängterar att man gärna ser att den nya medarbetaren har ämneskunskaper påpekar samtidigt att det inte är ett krav. Kanske kan det bero på att man sällan får sökande med rätt ämnesbakgrund. Rekryteraren på det mindre högskolebiblioteket, som har en icke-humanistisk inriktning, uppger att man ”framgångslöst för det mesta” försöker hitta bibliotekarier med relevant ämnesbakgrund. Att så är fallet för företagsbiblioteken med ekonomisk inriktning visar sig i avsnittet nedan, i resonemangen kring de sökandes yrkeserfarenhet. Rekryteraren på det större högskolebiblioteket påpekar att det är få bibliotekarier som har lämplig ämnesbakgrund när det gäller att arbeta med ett naturvetenskapligt bestånd. Hon säger visserligen att ”det är bibliotekariekunskaperna som är de viktiga, intresset, så att säga, och läggningen”, men att naturvetenskaplig bakgrund, i ett rekryteringsfall där detta är aktuellt, skulle väga mycket tungt i urvalsprocessen.

Det är inte förvånande att man på de båda folkbiblioteken väljer den tredje linjen. Rekryterarna uttrycker sig på nästan samma sätt: ”Ju mer man har läst” desto bättre,

gärna många olika ämnen, säger den ena och ”ju bredare utbildning desto bättre bibliotekarie” säger den andra. Båda påpekar också att en icke-humanistisk kompetens ger högre meritering, eftersom ett folkbibliotek ofta har en relativt homogen personal med humanistisk bakgrund.

### **Erfarna kontra nyutbildade bibliotekarier**

När frågan om erfarna kontra nyutbildade bibliotekarier kom upp handlade diskussionerna oftast, med större eller mindre entusiasm, om att man gärna vill eller åtminstone bör anställa unga och därmed nyutbildade personer. Min förhoppning är att jag själv i egenskap av snart nyutbildad, ung bibliotekarie inte påverkade rekryterarnas svar, på så sätt att de av hänsyn tonade ner nackdelarna med nyutbildade eller som uppmuntran talade om en önskvärd förnyring inom organisationen, utan att deras åsikter och motiveringarna till dessa var sanningsenliga.

Eftersom man i diskussionerna utgick ifrån inställningen till unga sökande gör jag det också i redovisningen av svaren, och börjar med fördelarna. ”De här biblioteken behöver ha in nytt blod, nytänkande”, påpekar rekryteraren på det mindre högskolebiblioteket, och en av rekryterarna på folkbibliotek poängterar att den nyutbildade har en mer öppen inställning till verksamheten: ”I vissa lägen så tror jag att det är bra om man inte har alltför mycket traditioner på fötterna.” Vid ett par tillfällen kommer det upp att kunskaper om IT kan vara större hos de nyutbildade, men åtminstone i mina intervjuer visade man ingen tydlig fokusering på den tanken. Det kan tyda på att trots att nyutbildade bibliotekarier de senaste åren lärt sig mycket mer om IT på utbildningen än bibliotekarier med äldre utbildning är skillnaden i IT-kompetens inte nödvändigtvis stor – de äldre bibliotekarierna kan vidareutbilda sig eller på annat sätt skaffa sig lika modern IT-kompetens.

På de båda företagsbiblioteken med ekonomisk inriktning finns speciella förutsättningar som gör att man gärna väljer unga, nyutbildade personer. Först och främst är genomsnittsåldern på båda företagen mycket låg, och båda rekryterarna uppger att man därför som ung nyanställd har lättare att skapa kontakter med sina nya kollegor. (På det ena biblioteket valde man för övrigt att vid den i uppsatsen aktuella rekryteringen skriva i annonsen att man sökte en ung person, vilket man sedan kritiserades för. Rekryteraren kommenterar att man beaktade alla ansökningar likvärdigt, oavsett den sökandes ålder, men man valde slutligen en relativt ung person.) När eventuell yrkeserfarenhet hos den sökande sedan diskuterades, kommenterade den ena rekryteraren att det inte är något man kan kräva, eftersom en bibliotekarieutbildad person så sällan har erfarenhet av just affärsinformation. Personer som utbildat sig till och söker arbete som bibliotekarie kan skrämmas av finansvärlden, är rekryterarens erfarenhet. Den andra påpekade att det snarare är bättre att den nya

saknar erfarenhet än att han eller hon tidigare har arbetat med traditionell biblioteksverksamhet, eftersom det är så stor skillnad mellan de olika sätten att arbeta på ett traditionellt bibliotek och inom en informationsfunktion på ett företag.

Vid tre tillfällen kom en annan anledning till att välja att anställa nyutexaminerade upp, nämligen att dessa måste erbjudas en chans att komma in i yrkeslivet. I dessa fall tycks det alltså finnas en ”välgörenhetsaspekt”, men den är naturligtvis ändå kopplad till fördelarna hos en bibliotekarie med ny utbildning.

En naturlig anledning till att *inte* rekrytera en nyutexaminerad är att det finns stora fördelar med en erfaren bibliotekarie. Rekryterarna nämner inte dessa uttryckligen, men ett par påpekar att det kan vara svårt att motivera ett nej till en mer erfaren sökande än den man valt att anställa.

Rekryteraren på det mindre högskolebiblioteket, som gärna vill ha in ”nytt blod” på biblioteken, påpekar samtidigt två baksidor med att anställa nyutexaminerade. Den ena är att de nya kan ha vissa kunskapsluckor och att man måste se till att fylla dessa: ”Ni har för lite med er i bagaget för att vi ska kunna använda er direkt och då ska man investera i er.” Den andra är snarare en personlig iakttagelse, som rimligtvis bara gäller i vissa fall: ”Vi får lite jobbigt med er, för ni är ju lite ifrågasättande och envetna och besvärliga, men det är värt priset.”<sup>30</sup> Senare i intervjun kommenterar rekryteraren att det heller inte är ovanligt att en nyutexaminerad är försiktig och inte vågar ta alltför mycket ansvar.

Slutligen nämner rekryteraren på specialbiblioteket en tankegång som ingen annan uttryckligen nämner, men som förmodligen är en av anledningarna till att man på många bibliotek gärna vill anställa yngre bibliotekarier, nämligen den att det är eftersträvansvärt att i bibliotekets personal få en blandning av erfarna och nya. Vem man anställer kan alltså bero på hur personalkonstellationen ser ut vid tidpunkten för rekrytering.

### **Beslutet**

Under intervjuerna bad jag samtliga rekryterare redogöra för anledningen eller anledningarna till att man anställt just de nyanställda jag intervjuat. Samtliga nyanställda frågade jag om de kände till dessa anledningar och vilka de var eller, i annat fall, vad de *trodde* avgjorde att de blev anställda. Genom att fråga båda parter var min tanke att eventuella skilda uppfattningar om saken kunde framträda. När svaren ställdes samman blev överensstämmelsen tydlig – i bara ett fall finns en skillnad mellan

<sup>30</sup> Denna rekryterare är den enda som inkluderar mig i gruppen ”nyutexaminerade” genom att säga ”ni”. Att övriga inte gör det skulle möjligen kunna visa på att min påverkan på deras svar, som blivande bibliotekarie, inte varit avgörande.

rekryterarens svar och den nyanställdas, som kan vara av viss betydelse. Rekryteraren som ansvarade för att anställa Hans – som var bekant med den han ersatte – svarar att man på biblioteket visste vem Hans var, man hade samarbetat med honom tidigare och visste ”vad han gick för”, men man gjorde ändå ett seriöst urval och hade flera sökande i åtanke. Att Hans hade erfarenhet av biblioteksarbete inom angränsande områden bidrog till beslutet. Hans nämner inget om sina kvalifikationer, utan svarar på följande sätt: ”Den viktigaste orsaken tror jag ofta är att man känner dem man ska jobba med, eller att någon känner en själv och kan säga något positivt om en. Det tror jag slår alla andra meriter.” Skillnaden innebär naturligtvis inte att något av svaren är felaktigt, men däremot är det talande att rekryteraren tonar ner kontaktens betydelse, trots att jag inte frågat specifikt om denna.

Bland de tio nyanställda bibliotekarierna hade åtta sökt tjänsten på vanligt sätt (skickat in ansökningshandlingar till arbetsplatsen med den lediga tjänsten) och bland dessa hade tre någon form av tidigare kontakt med arbetsplatsen eller någon person på arbetsplatsen. I ett av fallen verkar det knappast ha haft någon betydelse. Mikael var bekant med sin blivande chef och jag frågade om han trodde att kontakten hade spelat in under rekryteringsprocessen: ”Det är lite svårt att säga [...], rent psykologiskt så kan det ju vara bra för dem som anställer att de har träffat en person flera gånger, det måste det ju vara, naturligtvis, men samtidigt så kan man ju hoppas att man ändå blev anställd för sina kvalifikationer skull, men jag tror inte att det var någon nackdel.” I intervjun med rekryteraren berättade hon att Mikael haft ”klart mest kvalifikationer” och att han var den enda som intervjuats. Kontakten nämns inte, och hon poängterar att tjänsten lockat en del sökande som hade annan bakgrund än bibliotekarieutbildning, vilket gjorde konkurrensen mindre för Mikael.

I Elisabets fall utgjordes kontakterna av erfarenhet från arbetsplatsen i form av praktik och deltidsarbete under utbildningen. Detta var naturligtvis avgörande under urvalsprocessen, eftersom hon redan var insatt i arbetsuppgifterna. Vad gäller Hans var kontakterna också förknippade med arbetet (man hade tidigare samarbetat). Därmed verkar ingen av de intervjuade nyanställda få sin tjänst tack vare kontakter av rent personlig karaktär.

Slutligen ska något nämnas om de motiveringar till beslutet man uppgav. I de allra flesta fallen nämndes en kombination av anledningar, rörande personlighet och bakgrund. Vad gäller IT-bibliotekarien på folkbibliotek och informationsspecialisten/bibliotekarien på större högskolebibliotek (också en tjänst inriktad mot IT) stod de formella kvalifikationerna i form av yrkeserfarenhet i fokus, vilket inte är förvånande, eftersom tekniskt kunnande är av stor vikt i dessa tjänster. Företagsbiblioteken och det mindre högskolebiblioteket lade vikten på personlighet.

## Bibliotekariernas uppfattningar om sig själva inför den nya tjänsten

Efter den ovanstående redogörelsen för de praktiska omständigheterna kring rekrytering ligger i detta avsnitt fokus på bibliotekariernas syn på sig själva i förhållande till tjänsten. För att få en bild av de nyanställdas uppfattning om den egna kompetensen och deras yrkesmässiga "självförtroende" bad jag dem redogöra för följande: Såg de den nya tjänsten som en utmaning? Vilken inställning hade de till att behöva lära sig nytt allt eftersom, respektive att bidra med nytt kunnande och nytänkande till arbetsplatsen? Hur upplever de det ansvar tjänsten hittills inneburit? Jag frågade också under intervjuerna med rekryterarna om deras allmänna syn på nyanställdas självständighet och ansvar.

### *Den nya tjänsten – en utmaning?*

Åsa hade en angenäm utgångspunkt vid tillträdet: "Utifrån annonsen så kände jag att det här kan jag leva upp till." Hon nämner visserligen att "man är alltid orolig för att inte räcka till", men avslutar sitt svar på frågan om hurdan utmaning hon trodde att tjänsten skulle bli på följande sätt: "Jag hade testat mig själv såpass mycket, så att jag vet att jag kan hantera det mesta." Att den nya tjänsten innebar en utmaning var inte en börda för Åsa, utan snarare ett krav.

Av Hans svar att döma finns också hos honom en stark yrkesmässig självförtroende: "Jag hoppades ju att allting inte skulle vara perfekt – att det fanns någonting att likasom bita i. Alltså det är väldigt bra att jag har tagit över en bra verksamhet, men nu efter fem, sex månader så ser man ju att det finns saker man kan utveckla [...] och det tycker jag är väldigt kul."

Både Björn och Mikael, som till stor del arbetar med den tekniska sidan av informationsteknik, hade den uppfattningen att arbetsuppgifterna i sig inte skulle innebära någon större utmaning. Björn lägger till att hur arbetsam tjänsten skulle bli snarare låg i övriga omständigheter på arbetsplatsen, exempelvis hur "öppna för utveckling" kollegerna skulle vara. Mikael resonerar på ungefär samma sätt och påpekar att utmaningen snarare skulle ligga i själva det projekt för elektronisk publicering han arbetar med – att förankra ett nytt tänkande på biblioteket och högskolan.

Karin och Rebecka uppger att tjänsten innebar en utmaning på så sätt att de upplevde att de hade mycket att lära. "Det är ju nya arbetsuppgifter för mig, så jag såg det som en utmaning, helt klart, och det är det fortfarande varje dag. Jag lär mig oerhört mycket hela tiden", säger Karin. Rebecka, som var nyutexaminerad när hon tillträdde tjänsten, uttrycker sig på följande sätt: "Jag visste ju att jag inte var fullärd när jag kom dit, men jag fick väldigt bra hjälp."

I och med att Elisabet arbetat tidigare på arbetsplatsen uppfattade hon inte tjänsten som någon större utmaning. Lena däremot, som fick ett vikariat efter att ha varit timanställd på arbetsplatsen, trodde till en början att det skulle bli svårt och mycket nytt att sätta sig in i, men oron lade sig snart och det kändes ”ganska bekvämt och trevligt att börja”, eftersom kollegerna redan visste vem Lena var och att hon var nyutbildad, och de ställde lagom höga krav på henne.

Helena utgick ifrån att övergången från ett arbete till ett annat skulle bli mycket ansträngande, vilket hon också tyckte att den blev: ”Man går från någonting [där] man har haft kontroll över allting och plötsligt vet man inte ens de enklaste rutiner.” Det bekymrade henne att hon inte var tillräckligt insatt i affärs ekonomi, men i övrigt var hon inte direkt oroad. Hon avslutar: ”Jag vet ju att det tar tid, det gör det ju alltid.”

”Jag var otroligt skakad när jag fick jobbet”, berättar Monika, som inte hade någon erfarenhet av att arbeta på gymnasiebibliotek. Hon var orolig både inför att lära känna bibliotekets bestånd och att undervisa eleverna i informationssökning. Det var med skräckblandad förtjusning hon tog sig an arbetet.

Sammanfattningsvis kan sägas att självtilliten varierar mycket. De som har längre erfarenhet bakom sig, de manliga bibliotekarierna, är inte bekymrade för arbetsuppgifterna, medan de som har mindre erfarenhet är medvetna om sina begränsningar.

### *Att lära sig allt eftersom*

På frågan om huruvida man hade den inställningen att man skulle lära sig nya saker allt eftersom i den nya tjänsten svarar informanterna med ett samfällt ”ja”. Här nöjer jag mig med att redovisa tre svar som sticker ut något från de övriga. Medan de flesta i sitt svar har den utgångspunkten att nya kunskaper var, och är, en förutsättning för att de ska komma ikapp de sedan länge anställdas kunskapsnivå ger Åsa följande svar: ”Om jag inte får lära mig nya saker, då är det ju ingen mening. Då är det ju ingen utmaning och då byter jag jobb”. Det är ett resonemang som Åsa sannolikt delar med övriga informanter i viss mån, men det kom inte fram lika tydligt i någon annan intervju. Kanske är det dock samma tanke som återkommer i Mikael och Björns svar, nämligen att man inte bara lär sig för att bli rutinerad, utan att ett kontinuerligt lärande är en del av tjänsten. Mikael påpekar att han självklart måste lära sig nya saker i sin nya tjänst, men att han hade behövt lära sig nya saker allt eftersom även om han hade varit kvar i sin förra tjänst. Det han främst syftar på är tekniska kunskaper. Björn uppfattar frågan på ungefär samma sätt – man får alltid ställa in sig på att lära sig nya saker, ”speciellt när man håller på med data, det är hela tiden nytt.”

Att de nyanställda så starkt poängterar att de får mycket att lära när de börjar på ett nytt arbete kan kopplas ihop med att bibliotekarieyrket är av praktisk karaktär och erfarenhetsberoende. Nyutbildade bibliotekariers syn på detta är tydlig i DIK-

förbundets undersökning ”Nyexaminerade bibliotekariers möte med arbetsmarknaden”. På frågan om huruvida de upptäckt kompetensbrister under i sin yrkesverksamhet och vilka kunskaps- eller kompetensmoment som i så fall bör förstärkas i utbildningen svarar undersökningens informanter påfallande ofta ”praktik” och ”praktisk kunskap”. Ett av svaren om vad som behövs är följande: ”Mer handfasta kunskaper i bibliotekaryrket. Enligt högskolan är det ingen yrkesutbildning längre, men för de allra flesta är det ju det. Borde ha praktik för att förankra yrket i verkligheten.”<sup>31</sup> (Informanten studerade på Bibliotekshögskolan i Borås, en av tre bibliotekarieutbildningar utan praktikmoment.)

Detta förklarar endast de nyutexaminerades situation, men för samtliga gäller att de specifika kunskaper som behövs skiljer sig mycket mellan olika bibliotekarietjänster. Den nya måste lära sig bibliotekets bestånd, biblioteksdatasystemet, användarnas behov, vilka möjligheter för informationssökning som erbjuds på den specifika arbetsplatsen och så vidare.

#### *Att bidra med nytt kunnande och nytänkande*

Det beror mycket på omständigheterna kring tjänsten och personen när det gäller hur mycket nytt kunnande och nytänkande de nyanställda kan och har för avsikt att bidra med. Den som tar över en post med arbetsledarfunktion lär räkna med att kunna bidra med mer av sitt kunnande än bibliotekarien som får ett halvårsvikariat, liksom den med många års erfarenhet har större kunskapsförråd än den nyutexaminerade, men kanske har den sistnämnda andra möjligheter att bidra med nytänkande.

Lena, Karin och Åsa, som alla tagit sin examen under de senaste åren, har det något blygsamma sättet att resonera att de bidrar med något nytt på arbetsplatsen i kraft av att vara just nya på arbetsplatsen. Det blir automatiskt en ”förändring i gruppdynamiken” när en person tillkommer, enligt Åsa, ”och är det en bra miljö så kan man utnyttja den nyas kunskaper, och är det en dålig miljö så försvinner de kunskaperna”. Åsa menar också att det i hela branschen finns förväntningar om nytänkande på nyutbildade just nu, på grund av den höga genomsnittsåldern inom bibliotekarietjänsten. Detta stämmer väl överens med rekryterarnas syn på att anställa unga, nyutbildade personer (se avsnittet *Erfarna kontra nyutbildade bibliotekarietjänster*), kanske i synnerhet med just Åsas rekryterares inställning, med tanke på att hon särskilt poängterar att hon är beredd att ha överseende med alla de eventuella nackdelar det innebär att anställa nyutbildade, för att få del av fördelarna i form av nytänkande.

<sup>31</sup> Westas, 1999, s. 13.

”Man har ju samlat på sig erfarenheter under tio års tid som förhoppningsvis kan vara användbart, och det ser jag ju [...], att jag kan använda det här”, säger Hans, som i egenskap av ”den dagligt operativt ansvarige” inom IT, enligt rekryteraren, förmodligen också förväntas dela med sig av de kunskaper han förvärvat tidigare.

Mikael svarar att ”nytänkande är kanske att ta i”, men han tror att han kan bidra med en kompetens som inte fanns tidigare, vilket rimligtvis också var anledningen till att man anställde honom. Björn nämner att han till viss del kan bidra med nytt kunnande (vilket är en underdrift om man jämför med rekryterarens ord om Björns kunskaper, ”han kan ju allt”), men med den begränsningen att det ibland går trögt att introducera det nya på en arbetsplats.

Medan Mikael och Björn bidrar med tekniskt kunnande på sina arbetsplatser upplever Helena att hon, som den enda med bibliotekarieutbildning på företagsbiblioteket, kan bidra med struktur- och ordningstänkande och noggrannhet. Elisabet är en av de yngre bibliotekarierna på arkivet och upplever att hon är mer tekniskt bevandrad och har lättare att lära sig nytt än de äldre. Hon vet inte om det har att göra med en nyare utbildning eller om det är en generationsfråga.

Monika svarar nej på frågan om hon kan bidra med nytt kunnande, med tanke på att hon varken har en ny utbildning eller speciellt mycket erfarenhet. Däremot, svarar hon, kom hon med en positiv inställning till arbete och låntagare, vilket naturligtvis också är ett bidrag till en arbetsplats. Rebecka svarar också nej – dels var hon nyutexaminerad och hade mycket att sätta sig in i och dels var hon bara vikarie för en viss tid och hade inte för avsikt att genomdriva förändringar. Ett visst litet bidrag var ändå datorvana, vilket även de andra två nyutexaminerade informanterna, Lena och Elisabet, nämner.

Inställningen till att bidra med nytt kunnande och nytänkande är påtagligt blygsam överlag, trots de förväntningar rekryterarna har uttryckt att de har på dessa nyanställda, nämligen att de erfarna ska ta med sin med tiden uppbyggda kompetens till arbetsplatsen och att de nyutbildade ska kunna se med andra ögon på verksamheten och ha nya uppfattningar och idéer. Förmodligen och förhoppningsvis visar sig de nyanställdas bidrag till arbetsplatsen bättre i praktiken än i en intervju.

### *Hur uppfattas ansvaret?*

Medan själv tilliten inför att börja på det nya arbetet varierar och synen på den egna möjligheten att bidra med kunnande och nytänkande är måttfull, ger frågan om hur de nyanställda uppfattar sitt ansvar en genomgående upplyftande bild. Informanterna uppfattar det ansvar tjänsten innebär som mest eller enbart positivt och ingen ger något exempel på motsatsen. Flera påpekar att de känner sig uppskattade om de tilldelas ansvar, och detta bör i sin tur innebära att de uppskattar det de utför i sin

tjänst. Det finns ingen tydlig skillnad mellan de nyutbildade och de mer erfarna bibliotekariernas syn på ansvar. Att bilden är så positiv visar att självtilliten *finns* där och att de uppenbarligen *kan* bidra med om inte helt nytt så ändå tillräckligt mycket kunskande.

### *En nyanställds självständighet och ansvar ur den anställandes perspektiv*

I svaren på frågan om hur man ser på nyanställdas självständighet och ansvar fokuserar rekryterarna på några olika områden. För det första menar man att en nyanställd bör introduceras i lagom takt och gradvis ta på sig arbetsuppgifter och ansvar. ”Man får ju se till att lägga över så mycket ansvar som man har tid att instruera för”, säger en rekryterare, vilket låter förnuftigt. Hon påpekar vidare att om den nya har tagit över en annan persons tjänst och man förväntar sig att den nya genast ska ta över den förras arbetsuppgifter blir alla parter missnöjda. Rekryteraren för det större högskolebiblioteket kommenterar att man inom högskolans olika bibliotek är måna om att ta hand om en nyanställd, eftersom man ofta är underbemannade och vill vara rädda om en ny medarbetare. Flera påpekar också att det måste finnas mer erfarna bibliotekarier för den nya att falla tillbaka på

För det andra påpekar vissa rekryterare att det finns behov av upplärning av den nya. Som framkom ovan krävs ofta mycket specifik kompetens för olika bibliotekarietjänster – som exempel för de i uppsatsen aktuella tjänsterna kan nämnas företagsbibliotekens specialdatabaser och arkivets särskilda katalogiseringsregler. För det tredje framhåller man att introduktionsprocessen är mycket individuell, och hur lång inläringstid som kommer att krävas för en person är inget som framkommer i förväg, utan det märks efter hand.

Bara en rekryterare fokuserar på problemet med – i första hand nyutbildade – nyanställdas för stora självständighet: ”Ibland går det loss för häftigt, så att ansvars-tagandet och ifrågasättandet [...] går lite längre än det borde göra.” Man vill gärna att den nya ska ta ansvar, men ett lyssnade ansvar. Två rekryterare tar däremot upp frågan om nyanställdas förkunskaper i form av förutfattade meningar, vilka kan vålla problem. En person som ”redan vet” precis hur arbetet ska utföras vill man inte gärna ha. Sådana uttalanden tyder på att det finns envisa traditioner i yrket som inte är av godo, i synnerhet som yrket på senare tid har genomgått en del förändringar (exempelvis utvecklingen mot utåriktat servicearbete som tidigare nämnts). Förmåga att anpassa sig och utvecklas – vilket framkommer i avsnittet om enkätundersökningen – är önskvärda egenskaper hos en bibliotekarie.

## Tjänsten i dag

De två tidigare avsnitten, under rubrikerna *Tillsättande respektive sökande av en bibliotekarietjänst* och *Bibliotekariernas uppfattningar om sig själva inför den nya tjänsten*, har behandlat dels vad som sker under rekryteringen och dels bibliotekariernas förutsättningar inför att tillträda den nya tjänsten. Det här avsnittet fokuseras på tjänsten och hur man ser på den *idag*. De nyanställda har omkring ett halvårs erfarenhet av sitt arbete och i kommande stycken redogör jag kortfattat för några frågor kring deras erfarenheter och idéer kring tjänsten.

### **Tjänstens innehåll**

När de nyanställdas redogörelser för sina arbetsuppgifter och ansvarsområden ställs mot varandra är det lätt att konstatera att bibliotekarieyrket har många sidor. Medan Hans utför allt från hyllstädning till IT-arbete ägnar Elisabet hela arbetsdagarna åt katalogisering. Till och med mellan de båda tjänsterna på ekonomiska företagsbibliotek finns en betydande skillnad – den ena tjänsten är helt fokuserad på informations-sökning i det papperslösa kontoret medan det i den andra ingår till exempel fjärrlån och tidskriftssortering, även om också den tjänsten är inriktad på informations-sökning. Enbart för den senare var bibliotekarieutbildning ett krav.

Åsas tjänst som utredare/bibliotekarie (en helt ny typ av tjänst som man fått komplimanger för, enligt rekryteraren) är inriktad på projekt, vilket innebär variation och ingen specifik arbetsbeskrivning. Björn påpekar att arbetsbeskrivningar är ovanliga inom folkbibliotek, vilket är allra mest tydligt i den andra folkbibliotekstjänsten, Lenas: ”Jag vet egentligen inte vad tjänsten innebär fortfarande, men det verkar inte spela någon roll, för att det fungerar rätt bra ändå” Här finns uppenbarligen ingen arbetsbeskrivning (kanske kan det bero på att det är ett kortare vikariat), men både Lena och rekryteraren berättar i sina intervjuer om en rad olika arbetsuppgifter och ansvarsområden som ligger på Lena, och som alltså ligger på Lenas tjänst. I Björns fall tycks hans kompetens ha styrt tjänstens inriktning. Rekryteraren nämner att han egentligen inte tagit över just de arbetsuppgifter som den bibliotekarie hade som Björn ersatte, för ”han är ju så tekniskt kunnig, så han blir ju rätt mycket data-tekniker”. Detta är ett bra exempel på en arbetsplats som utnyttjar den nyanställdas specialkompetens.

De gängse uppfattningarna om modernt bibliotekariearbete, vilket kanske i synnerhet syns i aktuella bibliotekarietjänstannonser, är dels att IT har fått mycket stor betydelse och dels att det är ett utåriktat servicearbete med ”kunden i centrum”. För att ta reda på om det stämmer överens med verkligheten frågade jag de tio bibliotekarierna om så är fallet i just deras tjänster. Att IT har stor betydelse är de

flesta överens om och många tillbringar stora delar av sin dag framför dataskärmen. För vissa är tekniken ett praktiskt verktyg att ta till när det behövs, medan det för andra inte går att arbeta om datorn inte fungerar. Att biblioteket finns till för användaren blir också tydligt i informanternas uttalanden. Det är användarens behov som styr det dagliga arbetet. Här finns definitivt inga introverta boksamlartendenser, utan man har mycket klart för sig att bibliotekaryrket är ett serviceyrke, och det finns en stor tillfredsställelse i den utförda informationsförmedlingen: ”Det är så bra! [...] Man får ha ganska kul själv och man blir glad när man hittar det, och sedan dessutom så kan man få beröm för det. Det är hur kul som helst, faktiskt.”

### **Uppfyllda förväntningar och eventuella förändringar**

Det är en ljus bild informanterna målar upp när jag frågar huruvida förväntningarna på tjänsten uppfyllts. Trots att det inte var tanken med frågan berättar ungefär hälften av informanterna att de vid en jämförelse mellan den ursprungliga föreställningen om tjänsten och de senaste månaders praktiska erfarenhet har upptäckt att arbetet på ett eller annat sätt blivit mer positivt än de trott, antingen mindre trist eller mindre krävande. Syftet med frågan var att ta reda på om informanternas uppfattning av tjänstens funktion och ansvarsområden har visat sig stämma eller ej, och vid en uppläsning av annonsen för respektive tjänst kommenterar de allra flesta att vad man från arbetsplatsen utlovat fortfarande gäller. I några få fall är detaljer förändrade, men i övrigt handlar de enda förändringarna om ett visst gradvis utökat ansvar.

### **Synen på tjänsten**

För att få en mer övergripande bild av hur de nyanställda ser på sina tjänster i förhållande till yrket i stort frågade jag vad de uppfattade som typiskt för bibliotekaryrket i tjänsterna. För att sätta in tjänsten i sin tid frågade jag om de uppfattade något i den som tidstypiskt och för att slutligen vaska fram vad som egentligen är viktigast i arbetet för bibliotekarien frågade jag vilka faktorer som avgör huruvida de trivs med arbetet och på sin arbetsplats.

Informanterna har lätt att se det mesta i sina tjänster som typiskt. Läger man sedan ihop informanternas alla svar ser man att det är väldigt många olika arbetsuppgifter och arbetsområden som de uppfattar som typiska. I slutet av varje intervju, både med de nyanställda och rekryterarna, ställde jag några mycket allmänna frågor kring bibliotekaryrket, bland annat hur informanten skulle sammanfatta vad yrket går ut på – kanske något slags definition. Vid jämförelsen mellan informantens svar på frågan om vad som är typiskt i tjänsten och hans eller hennes svar på frågan om hur yrket kan definieras, misstänkte jag att de traditionella fördomarna om yrket kunde ha spelat in vid frågan om det bibliotekarietypiska – att man som bibliotekarietypiskt

i tjänsten skulle ha nämnt hyllstädnings och som bibliotekariespecifikt i yrket i stort informationskompetens, exempelvis – men det är ingen som egentligen faller i den fällan. Däremot blir som sagt en mångfald av bibliotekariesysslor uppräknade – informationstjänst, förvärv, katalogisering, låntagarundervisning och så vidare – medan de definitioner som nämns är så pass allmängiltiga att allt som räknas upp verkligen faller under dem. Definitionerna kan sammanfattas i att bibliotekarieyrket går ut på att strukturera och förmedla information. Mer om dessa i avsnittet *Bilden av bibliotekarieyrket*.

Vid frågan om huruvida tjänsten på något sätt är tidstypisk svarar ungefär hälften spontant nej, men nämner efter viss fundering att inslagen av IT är tidstypiska, medan flera andra bara säger nej. Med andra ord tycks yrket uppfattas som relativt statiskt och oberoende av tid (annars borde de flesta bibliotekarier intervjuade 2001 uppfatta sin tjänst som på något sätt typisk för 2001), vilket inte stämmer överens med informanternas svar på den i alla intervjuer sista frågan, nämligen hur man tror att yrket kommer att förändras de kommande tio, tjugo åren. Man är tämligen överens om att bibliotekarieyrket just nu är i omvandling. Däremot kan det naturligtvis vara svårt att se en sådan omvandling av yrket i en specifik bibliotekarietjänst.

Svaren på frågan om vilka faktorer som avgör huruvida man trivs på arbetsplatsen gör ett enhetligt intryck. Nio av tio nämner arbetskamrater/stämning, sex nämner arbetsuppgifterna och fyra att ha ansvar/få utvecklas. Detta visar alltså att viktigare än att utmanas och ges ansvar är att få syssla med de uppgifter man trivs med, och viktigare än uppgifterna är att man trivs med människorna runt omkring en. Därmed är den personlighetsmatchning som sker på intervjuerna av stor betydelse, eftersom det enda den sökande känner till inledningsvis är annonsens beskrivning av vad tjänsten innefattar, vilket uppenbarligen inte är det allra viktigaste i längden, även om det givetvis är viktigt.

## Enkätundersökningens resultat

För att på en fastare grund än tio rekryteringsansvarigas och tio nyanställda bibliotekariers uttalanden avgöra hur en för bibliotekariebranschen attraktiv bibliotekarie ser ut har enkätundersökningen genomförts. 57 av 84 personalansvariga på olika typer av bibliotek (större folkbibliotek, mindre folkbibliotek, högskolebibliotek och specialbibliotek) har svarat på enkätens tre frågor: 1. Vilka är de viktigaste kunskaperna hos en bibliotekarie? 2. Vilka är de viktigaste personliga egenskaperna hos en bibliotekarie? 3. Om ni inom en snar framtid skulle anställa en ny bibliotekarie – finns det något särskilt behov eller särskild uppgift på just ert bibliotek som ni skulle vilja att den personen skulle ha förmågan att åta sig?

Eftersom enkäten är ett komplement till den huvudsakliga, kvalitativa undersökningen har jag valt att presentera resultaten på ett enkelt sätt. Syftet är att visa vilka kunskaper respektive egenskaper de tillfrågade personalansvariga lägger mest vikt vid, inte att göra en avancerad kartläggning över samtliga kunskaper och egenskaper som kommer upp i undersökningen (vilket är många, på grund av frågornas öppna karaktär). Därför har jag valt att i följande tabeller redovisa de svar som förekommer mer än en gång i de sammanställda enkätsvaren från personalansvariga inom samma bibliotekstyp och hur många gånger de förekommer. Informanten har getts möjlighet att skriva hur många eller få kunskaper/egenskaper han eller hon vill och samma vikt har lagts vid varje nämnd kunskap/egenskap, oavsett om det är den enda eller en av många som informanten nämner.

<b>Allmänbildning</b>	10
<b>IT-kompetens</b>	8
<b>Informationssökningskompetens</b>	6
<b>Ämneskompetens</b>	5
<b>Pedagogik</b>	4
<b>Datorkunskap</b>	4
<b>Kännedom om skönlitteratur</b>	3
<b>Social kompetens</b>	3
<b>Källkritiskt omdöme</b>	2
<b>Urvalsförmåga</b>	2
<b>Kännedom om biblioteksdatasystemet</b>	2

Tabell 1. Större folkbibliotek.  
Kunskaper/antal svar. Antal informanter: 15.

<b>Kännedom om skönlitteratur</b>	6
<b>Datorkunskaper</b>	5
<b>Informationssökningskompetens</b>	5
<b>IT-kompetens</b>	4
<b>Pedagogisk förmåga</b>	4
<b>Samhällsorientering</b>	4
<b>Allmänbildning</b>	3
<b>Databaskännedom</b>	2
<b>Insikt i psykologi</b>	2

Tabell 2. Mindre folkbibliotek.  
Kunskaper/antal svar. Antal informanter: 14.

<b>IT-kompetens</b>	7
<b>Pedagogisk förmåga</b>	5
<b>Informationssökningkompetens</b>	4
<b>Social kompetens</b>	3
<b>Kunskaper om bibliotekets funktion</b>	3
<b>Allmänbildning</b>	2
<b>Bibliotekarieutbildning</b>	2
<b>Katalogisering</b>	2
<b>Webbkunskaper</b>	2
<b>Ämneskunskaper</b>	2

Tabell 3. Högskolebibliotek.  
Kunskaper/antal svar. Antal informanter: 13.

<b>Informationssökningskompetens</b>	8
<b>Ämneskunskaper</b>	6
<b>Allmänbildning</b>	6
<b>IT-kompetens</b>	5
<b>Katalogisering</b>	4
<b>Bibliotekarieutbildning</b>	3
<b>Språkkunskaper</b>	3
<b>Kännedom om skönlitteratur</b>	2

Tabell 4. Specialbibliotek.  
Kunskaper/antal svar. Antal informanter: 15.

Om man fokuserar på de oftast nämnda kunskaperna i tabellerna ovan – de tre översta i varje tabell – blir det uppenbart att informationen (informationssökningskompetens) och tekniken (IT-kompetens/datorkunskaper) står i centrum. Detta stämmer också överens med intervjuinformanternas oftast återkommande svar på frågan om de viktigaste kunskaperna för en bibliotekarie, nämligen informationssökningskompetens och IT-kompetens. I de nyanställda informanternas svar är även allmänbildning ungefär lika vanligt återkommande. Att dessa typer av allmän kompetens återkommer i samtliga bibliotekstypers mest frekventa svar tyder på att en bibliotekarie är en generalist, vilket också Jesper Ducander tar upp i sin uppsats. Han menar att den generalistiska kompetensen är viktig, eftersom informationstekniken innebär kontinuerliga förändringar och bibliotekarierna måste kunna anpassa sig.<sup>32</sup>

Om just de tre översta kunskaperna i varje tabell jämförs visas dock vissa väntade skillnader mellan de olika bibliotekstyperna. Informations- och teknikkompetensen gäller för alla fyra, men för de större folkbiblioteken gäller även den bredd som allmänbildning innebär. På de mindre folkbiblioteken har man betonat skönlitteraturen, vilket kan tolkas som att de personer på mindre folkbibliotek som besvarat enkäten haft de läsfrämjande ambitionerna i tanken (eller helt enkelt att frågor kring skönlitteratur är vanliga på dessa bibliotek). På högskolebiblioteken har den pedagogiska förmågan hamnat på andra plats, vilket är naturligt med tanke på att det för bibliotekarierna ingår att serva studenter. Att ämneskunskaper betonas på specialbiblioteken är inte heller förvånande. (I enkätfrågorna framgick det dock inte tydligt om ”en bibliotekarie” i allmänhet avsågs eller en på den egna arbetsplatsen, vilket har inneburit att informanterna har tolkat frågorna på olika sätt och ibland skrivit olika svar gällande olika typer av bibliotekarier.)

Att ”social kompetens” kommit med i två av tabellerna, trots att en särskild fråga om egenskaper ställdes, skulle kunna bero på att man ofta så mycket hellre fokuserar på de personliga egenskaperna hos en bibliotekarie än kunskaperna. Även rekryterarna och de nyanställda gled påfallande ofta över i en uppräkningslista av önskvärda egenskaper när frågan gällde kunskaper, men det är naturligtvis en flytande gräns mellan kunskaper och egenskaper.

En sammanställning av samtliga enkätsvar gällande kunskaper ser ut på följande sätt.

<sup>32</sup> Ducander, 1997, s. 69.

<b>Informationssökning</b>	24
<b>IT-kompetens</b>	23
<b>Allmänbildning</b>	19
<b>Pedagogisk förmåga</b>	14
<b>Ämneskompetens</b>	12
<b>Kännedom om skönlitteratur</b>	11
<b>Datorkunskap</b>	9
<b>Social kompetens</b>	7
<b>Katalogisering</b>	6
<b>Bibliotekarieutbildning</b>	5

Tabell 5. Samtliga bibliotek.  
Kunskaper/antal svar. Antal informanter: 57.

Vad gäller de personliga egenskaperna är det svårare att tolka enkätsvaren, eftersom det i större utsträckning är en subjektiv bedömning vad man lägger i de begrepp som betecknar egenskaper. För att förenkla har jag valt att endast presentera en sammanställning av samtliga informanters svar istället för en uppdelning i bibliotekstyper, eftersom jag inte anser att de skillnader som framkommit är speciellt betydelsefulla. Tabellen visar de tio oftast förekommande egenskaperna.

<b>Nyfikenhet/vetgirighet</b>	29
<b>Serviceanda</b>	19
<b>Stresståighet</b>	15
<b>Flexibilitet</b>	15
<b>Samarbetsförmåga</b>	13
<b>Social kompetens</b>	13
<b>Öppenhet</b>	12
<b>Positivt sinne</b>	8
<b>Sinne för struktur</b>	8
<b>Initiativrikedom</b>	7

Tabell 6. Samtliga bibliotek.  
Egenskaper/antal svar. Antal informanter: 57.

Att nyfikenhet/vetgirighet hamnar på första plats bör betyda att det är viktigt att en bibliotekarie är intresserad av den information han eller hon hanterar och tycker att det är roligt att ta reda på saker. Serviceanda bör innebära att man även är intresserad just av att förmedla denna information och att finna svar på användarnas frågor. Även dessa enkätsvar stämmer väl överens med intervjuinformanternas i samma fråga, vilka kan sammanfattas med att en bibliotekarie bör vara en social person som är intresserad av information och av människorna som behöver den. Det kan vara värt att notera att ”sinne för struktur” är den enda egenskap i tabellen som har med

det konkreta bibliotekariearbetet att göra, medan övriga handlar om en inställning till andra människor och omständigheterna runtomkring.

Svaren på den tredje och sista frågan, om vilket område av biblioteksverksamheten en nyanställd skulle arbeta med om man rekryterade i dag, är naturligtvis helt fritt formulerade och en sammanställning lik dem ovan skulle inte vara meningsfull. Jag kommenterar istället svaren kortfattat. De flesta svarar hypotetiskt på frågan, medan några just har eller just ska rekrytera bibliotekarier och använder dessa som exempel. Tvåinformanter har valt att inte svara på frågan.

Tonvikten på IT och datateknik i allmänhet är mycket påfallande. Bland de fjorton svaren från personalansvariga på större folkbibliotek uppger man i nio att man önskar en ny medarbetare som skulle arbeta med IT-frågor, och det önskemålet finns också i hög grad inom de andra bibliotekstyperna. På folkbiblioteken ser man dessutom gärna en ny bibliotekarie som arbetar med barn- och ungdomsverksamhet eller en med naturvetenskaplig/teknisk inriktning. Pedagogisk kompetens efterfrågas på samtliga bibliotekstyper.

Svaren ger överlag intrycket att man tänker över sina tjänster. På den senaste tiden har det, enligt min egen uppfattning, varit relativt ovanligt att biblioteken söker allmänna bibliotekarier, utan man vill istället låta tjänsten ha en specifik inriktning. De personalansvariga har god fantasi när det gäller dessa specialinriktningar och vissa enkätsvar är mycket utförliga. På sina håll lyser en önskan om större personalresurser och ny kompetens igenom.

## Bilden av bibliotekarieyrket

Inom grundad teori uppmuntras forskaren att vara öppen för att upptäcka var i undersökningen det mest intressanta råkar uppenbara sig, och i det här fallet anser jag att det var i de nyanställdas jämförelser med sin tidigare yrkeserfarenhet och utbildning. I det här avsnittet ska jag därför dels redovisa informanternas svar på dessa frågor och dels utifrån dessa resonera kring vad som är specifikt i bibliotekarieyrket och hur man ser på behovet av en formellt utbildad bibliotekarie i bibliotekarietjänsterna. Dessutom frågade jag samtliga tjugo informanter vad de hade för tankar om yrkets utveckling de kommande tio, tjugo åren, vilket också ska presenteras här.

### **Vad säger bibliotekariernas bakgrund om yrket och utbildningen?**

Att ta reda på hur de nyanställda uppfattar sin bakgrund i förhållande till den nuvarande tjänsten har gett en belysande bild både av bibliotekarietjänsternas förhållande till varandra och deras förhållande till bibliotekarieutbildningen. En tydlig linje när

det gäller vilken påverkan tidigare tjänster har haft på sättet att arbeta i den nuvarande tjänsten är att den påverkan är svår att se, såvida man inte har lång bibliotekarierfarenhet. De tre informanterna med längst erfarenhet, Hans, Mikael och Björn, uppger alla att erfarenheten har betytt mycket. Hans har erfarenhet från flera olika typer av bibliotek, vilket har gett en trygghet och en möjlighet att ha åsikter om alla olika delar av verksamheten på det bibliotek där han nu arbetar. Mikael och Björn har båda erfarenheter från arbetsområden liknande det nuvarande, vilket har präglat dem på ett positivt sätt.

Övriga informanter uppger antingen att erfarenheten inte har påverkat dem alls eller att den har det på ett på ett sätt som inte är konkret eller uppenbart, oftast med motiveringen att tjänsterna varit så olika. Detta trots att gymnasiebibliotekarien tidigare arbetat på skolbibliotek och att båda bibliotekarierna på företagsbibliotek med ekonomisk inriktning också tidigare arbetat med ekonomisk information. En sådan uppfattning stärker bilden av bibliotekaryrket som ett praktiskt yrke, beroende av specifika, praktiska kunskaper, och visar också att det är svårt att samla alla dessa typer av tjänster under ett begrepp, *bibliotekarietjänster*. När jag i intervjun med Helena bad henne sammanfatta vad bibliotekaryrket går ut på var hennes spontana reaktion att man egentligen inte kan tala om "bibliotekaryrket". Vad menar man med bibliotekarie? undrar hon. Någon som har läst en viss utbildning eller någon som har en viss typ av tjänst? Hon är, som sagt, den enda på sin arbetsplats som är utbildad bibliotekarie, men de övriga två arbetar med samma saker som hon – och ingen kallar sig bibliotekarie. Alltså ligger kanske förvirringen i att det helt enkelt saknas andra yrkesbenämningar än "bibliotekarie" för de typer av tjänster som nu faller under begreppet.

Samtidigt finns rimligtvis en gemensam kärna, som de tre manliga bibliotekarierna hunnit få en konkret uppfattning om. Frågan om vad bibliotekaryrket går ut på ställde jag till samtliga tjugo informanter, och många av dessa visade tydligt att de tyckte att frågan var svår. (De anställda – med lägre genomsnittsålder och vissa med nya utbildningar – gav för övrigt överlag mer distinkta svar, vilket skulle kunna tyda på att man nyligen tagit ställning i frågan på utbildningen.) Att frågan uppfattades som svår borde antyda att man har en otydlig bild av bibliotekaryrket, men vid sammanställningen av de svar informanterna slutligen kommer fram till visar det sig att bilden är mycket enhetlig – bibliotekaryrket går ut på att strukturera och förmedla information. Utifrån detta gör flertalet informanter visserligen utvecklingar å olika håll och man uttrycker sig med olika ord, men den grundläggande definitionen framträder tydligt.

Men om bibliotekaryrket i själva verket visar sig vara så enkelt att definiera, varför ligger problemet? Varför syns den gemensamma nämnaren så otydligt i de olika

bibliotekarietjänsterna? Svaret tycks vara att definitionen är alltför abstrakt – renodlar man den som ovan säger den ingenting om *hur* informationen struktureras och förmedlas. Poängen med yrket kan sägas vara just att man har så många olika möjligheter när det gäller att hantera information (vilken typ av information det gäller och hur den hanteras beror på institutionens verksamhetsmål), vilket syns tydligt på så sätt att det finns många skilda typer av bibliotekarietjänster. För att kunna utföra dessa uppgifter – strukturera och förmedla information på olika sätt – krävs en viss kompetens, vilket leder in på frågan om utbildning.

I undersökningen om de nyutbildade bibliotekariernas första steg på arbetsmarknaden, som citerades ovan (s. 38), framkom även ett annat perspektiv på avsaknaden av praktisk kunskap, som också var tydligt i min undersökning, nämligen att praktisk kunskap visserligen är en tydlig brist hos den nya bibliotekarien efter genomgången utbildning, men det är samtidigt en kompetens som man kan och måste skaffa sig i sin yrkesverksamhet.<sup>33</sup> Flera av mina informanter påpekar att det är på arbetsplatsen de lärt sig det de behöver kunna, inte på utbildningen. (Frågor om brister i och fördelar med utbildningen har jag bara ställt till de informanter som är relativt nyutbildade, det vill säga har läst någon av bibliotekarieutbildningarna efter den akademiska omvandlingen av utbildningen i Borås och tillkomsten av dem i Umeå, Lund och Uppsala. Sex informanter hör till den gruppen.) ”Utbildningen har man ju inte så mycket för när man börjar jobba”, säger Helena, och Karin, som ser stora brister i utbildningen om man som hon väljer att arbeta med affärsinformation, visar en viss förståelse för detta: ”Det är ett mycket praktiskt yrke, så du kan ju inte läsa dig till allt.”

Bilden som flera informanter ger av att utbildningen har stora brister mildras något i nästa fråga: Vad har visat sig vara relevant på utbildningen? Utöver att informanterna tar upp vissa konkreta kunskaper som man fått på utbildningen, som IT-kunskaper och pedagogiska kunskaper, säger flera att det är ”sådana saker som man mer har i ryggmärgen när man kommer ut ifrån utbildningen”, ett sätt att tänka, förmåga att söka information och sovra bland den och förmåga att få överblick. ”Det är något man har tillägnat sig och sedan tycker är mitt”, uttrycker sig Åsa, vilket skulle kunna förklara att man har så svårt att se vilken nytta man har av den utbildning man gått. Detta tyder alltså på att bibliotekarieutbildningens förtjänst är att den lär ut ett för bibliotekarieryrket väsentligt sätt att tänka, medan den brister i att förmedla viktiga

<sup>33</sup> Westas, 1999, t.ex. s. 14

praktiska färdigheter.<sup>34</sup> Detta kan tyckas vara en väsentlig svaghet, med tanke på att – vilket sägs i citatet från undersökningen på sidan 38 – bibliotekarieutbildningen fortfarande är en yrkesutbildning.

Man kan därefter fråga sig om det är nödvändigt att gå utbildningen, om bibliotekarien ändå förvärvar de viktiga praktiska kunskaperna på arbetsplatsen och tjänsterna är så olika varandra. Rekryterarna är dock relativt eniga om att en formell bibliotekarieutbildning innebär en kvalitetsstämpel. Rekryteraren på det ena företagsbiblioteket är visserligen öppen för sökande med annan informationsrelaterad studiebakgrund än biblioteks- och informationsvetenskap, men hos övriga nio rekryterare framkommer det på mer eller mindre tydliga sätt (oftast mycket tydligt) att bibliotekarieutbildning hos den sökande är ett krav. De nyanställda och relativt nyutbildade är som sagt mer kritiska och anser antingen att utbildningens kvalitet bör höjas och dess beståndsdelar och fokus ses över eller att man helt enkelt hade kunnat läsa en annan typ av informationsinriktad utbildning. Men som också tidigare nämnts uttrycker flera därefter en medvetenhet om vad utbildningen trots allt har gett. (Katalogisatören på arkiv börjar med tanken att en utbildad bibliotekarie skulle kunna utföra hennes arbete, men ändrar sig innan hon har formulerat sig färdigt: ”Egentligen tror jag säkert att någon skulle kunna ... ja, eller det vete katten, faktiskt, man har nog lärt sig en del saker ändå som är liksom specifika för hur man tänker när man katalogiserar.”)

### **Bibliotekarieyrket i förändring**

Under rubriken *Studiebakgrund* presenterades olika synsätt angående bibliotekariers akademiska bakgrund som kan sammanfattas i att en bibliotekarie antingen kan vara generalist eller specialist. Det som skulle kunna tyda på att en generell, kanske mer informations- och IT-inriktad, bibliotekarieutbildning av hög kvalitet är önskvärd, och redan nu en verklighet, är möjligheten att sprida bibliotekariers och dessas bibliotekariespecifika färdigheter till den privata sektorn. Denna utvidgning av bibliotekariens arbetsmarknad – det faktum att näringslivet fått och alltmer får upp ögonen för bibliotekariers kompetens – är en av de reflektioner som återkommer när informanterna redogör för vilken utveckling inom bibliotekarieyrket de förutspår. Att en vidare utvidgning av det slaget ses som möjlig och trolig visar att bilden av den moderna bibliotekarien och den moderna bibliotekarieutbildningens inriktning mot generell informationskompetens passar väl in i det moderna IT-samhället, och

<sup>34</sup> Flera informanter svarar att de praktiska övningar man haft på utbildningen varit relevanta, exempelvis konkret informationssökning och katalogisering, men att man ägnat för lite tid åt detta och att de praktiska delarna därmed ändå uppfattas som en brist.

begrepp som ”framtidssyrke” blir befogade. Att generella färdigheter är viktiga även inom traditionella bibliotek framkommer i enkätundersökningen (s. 48).

Det till viss del motsatta synsättet är att bibliotekariens kompetens bör utnyttjas på det sättet att informationen även till sitt innehåll bearbetas av honom eller henne i högre utsträckning, med andra ord att bibliotekarien görs till specialist inom ett eller flera specifika ämnen. En annan möjlighet är specialisering inom ett specifikt område (den pedagogiska funktionen, datateknik, läsfrämjande etcetera). På det sättet kan det bildas grenar inom bibliotekaryrket för vilka det kommer att krävas andra yrkesbeteckningar än ”bibliotekarie”. Specialiseringstanken är ännu mer välrepresenterad i informanternas svar.

Huruvida dessa olika typer av förändringar av bibliotekaryrket som informanterna tagit upp och resonerat kring verkligen kommer att inträffa är det inte min ambition att ta ställning till. Däremot är det min slutsats att bibliotekarieutbildningen trots allt bör se ut ungefär som den gör i dag för att båda dessa utvecklingslinjer ska vara möjliga. Påbyggnadsutbildningen biblioteks- och informationsvetenskap bör vara generellt inriktad mot informationshantering, både med och utan koppling till bibliotek, och vara just en påbyggnadsutbildning, så att ämnesspecialiseringen kan ske genom att den blivande bibliotekarien läser andra ämnen utanför bibliotekarie-utbildningens ram.<sup>35</sup> Utifrån Bo Westas undersökning och min egen sluter jag mig också till att praktisk kunskap från utbildningen är mycket värdefull när en nyutexaminerad bibliotekarie kommer ut på arbetsmarknaden, både i form av praktik och praktiska inslag i undervisningen.<sup>36</sup>

I övrigt kretsar informanternas tankar om förändring inte oväntat kring vad som händer med bibliotekaryrket när IT spelar en allt större roll. Att IT innebär förändringar nämner drygt hälften av informanterna, men hur det kommer att påverka yrket är man inte överens om – kanske utöver det faktum att IT har gjort informationssökning till något helt annat än det tidigare varit och att den utvecklingen kan komma att fortsätta. IT-bibliotekarien Björn är inte säker på att begreppet ”IT-bibliotekarie” kommer att finnas kvar i framtiden. Han menar att skillnaderna bör minska mellan IT-ansvariga och icke IT-ansvariga bibliotekarier när tekniken blir mer lättanvänd. En rekryterare lägger fram en helt annan idé: ”Jag kan tänka mig att det blir ett mera tvådelat jobb, ett som är bundet till informationsdisk och datorer och ett som kanske är mera människoinriktat än det är i dag till och med”, där den människoinriktade delen

<sup>35</sup> Som jag tidigare nämnt, s. 33-34, och som också är tydligt i presentationen av informanterna, s. 16-19, är det få bibliotekarier som har annan än humanistisk bakgrund. För att den specialisering man talar om ska kunna realiseras krävs att fler kombinerar bibliotekarieutbildning med studier i icke-humanistiska ämnen.

<sup>36</sup> Westas, 1999.

handlar om att ”fortsätta att slåss för läskunnighet” och att sprida kunskap om litteratur. Samtidigt menar hon att alla bibliotekarier måste lära sig mycket mer om IT, och inte bara att navigera på webben, utan ”det måste bli naturligt för oss att scanna av en bild [och] att kunna skicka elektronisk information”. Flera informanter nämner att de ”mjuka” verksamheterna på i första hand folkbibliotek kommer att finnas kvar (den kulturella mötesplatsen, skönlitteraturen etcetera), trots den tekniska utvecklingen, som bidrar till att sätta information och dess tillgänglighet i centrum.

Även om de olika idéerna kring yrkets utveckling som nämnts ovan har delats av flera informanter finns viss oenighet i frågan, vilket är naturligt när det gäller gissningar om framtiden. Däremot var det ingen som protesterade mot min fråga om förändring genom att svara att någon förändring inte är aktuell, utan det enda man är helt överens är just själva *förändringen* av bibliotekaryrket. Man kan däremot inte enas om huruvida bibliotekaryrket är mitt uppe i den stora förändringen, om den kanske till och med har passerat eller om den kommer.

## Teorier och avslutning

I detta avsnitt redogör jag för vilka övergripande teorier min undersökning har genererat inom de två mest framträdande aspekterna i uppsatsen. Jag presenterar också kortfattat svaren på de ursprungliga frågeställningarna (vilka till viss del sammanfaller med de övergripande teorier som har utkristalliserat sig).

### Teorier

#### **Teori beträffande rekrytering**

*Hur hamnar rätt bibliotekarie på rätt arbetsplats? Den rekryteringsansvariga fokuserar till stor del på rätt personlighet hos den sökande som slutligen väljs ut som ny medarbetare. Vid en rekrytering med sådan fokusering är chansen stor att bibliotekarien "hamnar rätt", såillvida att han eller hon blir nöjd med tjänsten.*

*Hur har fokuseringen på personlighet framkommit i undersökningen? Att personlighet och personliga egenskaper har stor betydelse vid bibliotekarierekrytering har framkommit på ett antal olika sätt. Rekryterarna har direkt uttalat att så är fallet. Man poängterar gärna personliga egenskaper i platsannonser och man försöker utläsa den sökandes personlighet i ansökningsbrevet. På ett indirekt sätt har både rekryterare och nyanställda i intervjuerna visat att rätt personliga egenskaper är det mest väsentliga hos en bibliotekarie, på så sätt att man påfallande ofta börjat räkna upp just egenskaper då frågan specifikt gällt vilka kunskaper informanten anser är viktigast hos en bibliotekarie. Att många sökande kan ha likvärdiga formella kvalifikationer bidrar till att personlighet blir avgörande under urvalsprocessen.*

*Varför är en fokusering på personlighet så väsentlig? Bibliotekarieryrket är först och främst ett serviceyrke och man poängterar att en öppen, social personlighet är den mest lämpliga hos en bibliotekarie, både i interaktion med användare och med kolleger. Bibliotekarietjänster är dessutom ofta sådana att den nyanställda måste läras upp, varför det kan vara mer väsentligt att personalen kommer överens med den nyanställda än att han eller hon besitter vissa kunskaper.*

*Hur har det framkommit att bibliotekarien blir nöjd med sin tjänst då urvalet till stor del grundas på personlighet? På frågan om vilka faktorer som avgör huruvida den nyanställda trivs på arbetsplatsen är arbetskamrater/stämning på arbetsplatsen det oftast förekommande svaret. Därmed bör personlighetsmatchning vara en lämplig strategi vid bibliotekarierekrytering.*

### **Teori beträffande synen på bibliotekarieryrket**

*Det finns två tydliga linjer vad gäller synen på bibliotekarieryrket:*

- 1. Bibliotekarieryrket har en kärna, nämligen uppgifterna att strukturera och förmedla information. Den som har förvärvat kompetens för detta genom en bibliotekarieutbildning kan hantera information inom vilket ämne som helst och inneha olika typer av bibliotekarietjänster (generalisttanken).*
- 2. Tjänster som innehas av bibliotekarier är sinsemellan mycket olika och begreppet "bibliotekarie" som yrkesbeteckning är inte entydigt. På grund av detta kommer det att behövas fler yrkesbeteckningar, och tydligare uppdelningar inom det som nu kallas "bibliotekarieryrket" kan komma att skapas (specialisttanken).*

*Vad stödjer den första linjen? De tjugo informanterna är tämligen överens om att definiera bibliotekariens uppgifter som att strukturera och förmedla information, vilket ger en enhetlig bild av yrket. Flera rekryterare är dessutom överens om att bibliotekarieutbildningen är den akademiska grund som avgör att en bibliotekarie är kompetent för en bibliotekarietjänst, medan ämnesstudier spelar mindre eller ingen roll.*

*Vad stödjer den andra linjen? Bibliotekarietjänsterna uppfattas som så olika att bibliotekarierna knappt ser likheterna när man har slutat på ett arbete och börjat på ett annat. Informanterna har överlag mycket svårt att formulera en definition av bibliotekarieryrket. Fler yrkesbeteckningar efterfrågas direkt av någon informant, medan flera informanter förutspår specialiserade inriktningar inom bibliotekarieryrket i framtiden.*

Informanternas svar pekar åt båda dessa håll. Samma informant kan tala för båda linjerna med olika svar. Huruvida bibliotekarieryrkets kärna och begreppet "bibliotekarie" kommer att bestå och möjligen förtydligas eller om specialisering och uppdelning av det som i dag kallas "bibliotekarieryrket" blir verklighet får framtiden utvisa.

## Avslutning

I inledningen ställdes ett antal huvudsakliga frågeställningar upp och under avsnittet *Undersökning* besvarades dessa. Här följer svaren i korthet.

Hur ser ett anställande biblioteks bild av en modern, för biblioteket attraktiv bibliotekarie ut? Olika rekryterare söker olika personer. Man fokuserar överlag hellre på personlig lämplighet och personliga egenskaper än på formella kvalifikationer, men ser naturligtvis helst en kombination av dessa hos den sökande. De mest önskvärda personliga egenskaperna är sådana som rör interaktion med andra människor och en allmän (positiv) inställning till omständigheter runtomkring, vilket både intervju- och enkätundersökningen visat. Personlig lämplighet hos en sökande är i högsta grad ett personligt avgörande från den rekryteringsansvarigas sida och urvalsprocessen blir därmed mycket subjektiv. Det faktum att genomsnittsåldern i bibliotekarietjänsten i dag är hög tillsammans med det faktum att yrket utvecklas ger att man gärna anställer unga, nyutbildade personer som kan bidra med nytänkande – därmed inte sagt att inte bibliotekarieerfarenhet kan väga tungt vid urvalet.

Vilken uppfattning om den specifika tjänsten och om sig själva i situationen som platsökande och så småningom nyanställda har bibliotekarierna? Självförliten vid sökande av tjänsten varierar hos de intervjuade nyanställda. Eftersom bibliotekarietjänsten är praktiskt och tjänsterna olika förväntar man sig att man måste lära sig mycket nytt på den nya arbetsplatsen. (När bibliotekarien har haft tjänsten några månader uppfattas dock ansvar som något mycket positivt. På den punkten syns inte någon brist på yrkesmässigt självförtroende.)

Hur ser uppfattningarna om tjänsten ut när den varit besatt i omkring ett halvår? Bibliotekarierna är överlag nöjda med sina tjänster. Arbetsuppgifter och ansvarsområden stämmer överens med vad som utlovats i annonsen. Det framkommer i intervjuerna att bibliotekarierna är mycket medvetna om att bibliotekarietjänsten framför allt är ett serviceyrke. Bibliotekarietjänsten är också ett praktiskt och erfarenhetsberoende yrke inriktat mot en medveten, lyhörd och kompetent service.

Hur ser rekryteringsprocessen ut – hur hamnar rätt person på rätt plats? Den konkreta rekryteringsprocessen kan sammanfattningsvis sägas bestå av de vanliga stegen: annonsering, inkommande ansökningar, intervjuer och det slutliga valet av ny medarbetare. Man poängterar vikten av rätt personliga egenskaper, men man använder sig inte av urvalsmetoder av typen personlighetstest, utan anser att den viktiga informationen om den sökande framkommer i ansökningsbrev, intervjuer och genom kontakt med referenser. (Angående hur rätt person hamnar på rätt plats – se ovan under rubriken *Teorier*.)

Slutligen ska jag nämna några ord om mina metoder och hur dessa fungerat. Kombinationen intervju- och enkätundersökning anser jag har uppfyllt sitt syfte, nämligen att låta enkätundersökningens resultat bidra med vissa generella slutsatser som i den här typen av intervjuundersökningar bör göras med stor försiktighet, på grund av det låga antalet informanter. Enkätundersökningen har dock varit avsedd som ett komplement till intervjuundersökningen och har därför fått begränsat utrymme i uppsatsen. Huruvida min egen person och förförståelse har påverkat intervjuundersökningen är naturligtvis mycket svårt att avgöra. Att jag intervjuat både en anställd och den anställande parten kan ha lett till svar som varit positiva i överkant, på grund av informantens hänsyn till sin under- eller överordnade kollega. Svar som har antytt missnöje med valet av tjänst respektive valet av ny medarbetare har varit mycket få vilket skulle kunna vara av ovanstående skäl eller på grund av att det kan vara genant att erkänna det misstag som missnöjet innebär.

(I inledningen nämndes dessutom följande frågor: Vad anser man är specifikt i bibliotekarieyrket, hur ser man på behovet av en formellt bibliotekarieutbildad person för en bibliotekarietjänst och hur tror man att yrket kommer att utvecklas? När det gäller dessa hänvisar jag till stycket ovan, under rubriken *Teorier*.)

## Sammanfattning

Vid studerande av bibliotekarierekrytering framkommer både uppfattningar om vad en bibliotekarie *är* och vad en bibliotekarie *gör*. En konkret bild av bibliotekarietjänster och själva anställningsförfarandet målas upp, samtidigt som både den sökandes/nyanställdas och den anställande partens åsikter om yrket och dess funktioner i stort spelar en viktig roll, vid platssökande och vid urvalsprocess, och därmed framkommer i undersökningen.

De frågeställningar jag utgått ifrån har kretsat kring den anställande partens förväntningar på den nyanställda, den nyanställdas förväntningar på tjänsten och huruvida dessa uppfyllts, samt hur den konkreta rekryteringsprocessen ser ut, det vill säga hur rätt person hamnar på rätt plats. Utöver dessa huvudsakliga frågeställningar har synen på bibliotekarieryrket i stort diskuterats utifrån informanternas svar, vilket har handlat om det specifika i yrket, bibliotekarieutbildningens betydelse och yrkets framtida utveckling.

En undersökning med hjälp av två skilda metoder har genomförts. Den huvudsakliga delen av undersökningen är en intervjuundersökning med tio nyanställda bibliotekarier och de personer som ansvarade för respektive rekrytering, det vill säga sammanlagt tjugo intervjuer. En enkätundersökning, riktad till personalansvariga på olika typer av bibliotek, har fungerat som ett kvantitativt komplement. En grundläggande tanke har varit att både den sökandes/nyanställdas och den anställande partens perspektiv ska framgå i uppsatsen, vilket intervjuerna har uppfyllt. Grundläggande har också varit ambitionen att ge en så aktuell bild av bibliotekarierekrytering som möjligt. Det är en av anledningarna till jag genomförde enkätundersökningen, som i första hand visade de mest önskvärda kunskaperna och egenskaperna hos en bibliotekarie, istället för att luta mig mot någon tidigare undersökning av liknande slag.

I undersökningsarbetet har jag utgått ifrån ”grundad teori”, eller ”teorigenererande metod”, och jag har till störst del inspirerats av den just som metod. Grundad teori som metod kännetecknas av öppenhet för nya idéer under arbetets gång och kombinerande av metoder. Undersökningens teorier ska slutligen genereras ur mate-

rialet och inte vara förutbestämda. Min applicering av grundad teori på undersökningen har varit av förenklat slag.

Vad bibliotekarierekrytering beträffar har undersökningen bland annat visat att anställningsförfarandet till stor del handlar om personlighetsmatchning. Detta dels för att få en personalgrupp som i personlighetsavseende fungerar, vilket är väsentligt på alla typer av arbetsplatser, och dels för att bibliotekarieyrket på senare tid blivit ett alltmer utåriktat serviceyrke, där specifika personliga egenskaper krävs. Eftersom urvalet bland de platssökande därmed grundar sig på faktorer som den rekryteringsansvarigas personliga preferenser och subjektiva bedömning av den sökandes personlighet – och eftersom arbetsplatserna för bibliotekarier sinsemellan är mycket olika, vilket också framkommit i undersökningen – finns definitivt ingen generell linje att följa för en arbetssökande bibliotekarie.

Vad gäller diskussionen om synen på bibliotekarieyrket i stort utifrån informanternas svar har två linjer framkommit. Enligt den ena kan bibliotekarieyrkets funktion tydligt definieras som uppgifterna att strukturera och förmedla information, och en utbildad bibliotekarie är en generalist som kan arbeta inom vilket område som helst. Enligt den andra linjen är begreppet ”bibliotekarie” inte entydigt och bibliotekarietjänsterna skiljer sig i sådan hög grad från varandra att ett övergripande begrepp inte är befogat, utan att flera, specialiserade yrkesbeteckningar behövs.

En stor del av uppsatsen ägnas åt en redogörelse för de tio intervjuade bibliotekariernas rekryteringsprocesser. Jag har visserligen kompletterat med vissa mer övergripande tolkningar av informanternas intervjusvar, men redogörelsen får också stå för sig själv, som tio nedslag i bibliotekariebranschen.

## Källor och litteratur

### Källor

Intervjuer med tio nyanställda bibliotekarier samt de tio personer ansvariga för respektive rekrytering, genomförda i januari och februari 2001. Intervjuerna finns i skriven version i uppsatsförfattarens ägo.

Enkät svar från 57 personalansvariga på bibliotek, mottagna per e-post mellan december 2000 och maj 2001. Enkät svaren finns i form av utskrifter i uppsatsförfattarens ägo.

### Litteratur

Carlsson, Petra, *Bibliotekariernas arbetsmarknad 1975–1995 : en granskning av 2 170 platsannonser*, 1996, Borås.

Ducander, Jesper, *Quo vadis bibliotekarie? : bibliotekarierollen utifrån en analys av de fyra utbildningarna i biblioteks- och informationsvetenskap i Sverige*, 1997, Borås.

*En dag i biblioteket – ett urval dagböcker från 14 oktober 1996*, red. Ingrid Atlestam och Ingemar Rosberg, 1998, Lund.

Glaser, Barney G., Strauss, Anselm L., *The discovery of grounded theory : strategies for qualitative research*, 1967, New York.

Goulding, Anne, m.fl., ”Supply and demand : the workforce needs of library and informations services and personal qualities of new professionals”, *Journal of librarianship and information science*, 31 (4) December, 1999.

Hagafors, Roger, ”Urval och bedömning”, *Rekryteringshandboken – en antologi om personalrekrytering*, 1990, Stockholm.

Starrin, Bengt, m.fl., *Från upptäckt till presentation : om kvalitativ metod och teorigenerering på empirisk grund*, 1991, Lund.

von Ungern-Sternberg, Sara, ”Utbildningen i informationsvetenskap och arbetsgivarnas behov i det förändrade samhället”, *Nordiskt forum för forskningsbibliotekschefer : personal och kompetens i kunskapssamhället / Nordinfo-*

*konferens 18-19 oktober 1999 Holmenkollen Park, Hotel Rica, Oslo, 2000, Helsingfors.*

Westas, Bo, *Nyexaminerade bibliotekariers möte med arbetsmarknaden, resultat av en enkätundersökning våren 1999.* Finns i uppsatsförfattarens ägo.