MASTERUPPSATS I BIBLIOTEKS- OCH INFORMATIONSVETENSKAP
AKADEMIN FÖR BIBLIOTEK, INFORMATION, PEDAGOGIK OCH IT

Kompetensutveckling på mindre folkbibliotek

CAROLINA HOLSTENSSON

© Carolina Holstensson
Mångfaldigande och spridande av innehållet i denna uppsats
– helt eller delvis – är förbjudet utan medgivande.

Svensk titel:	Kompetensutveckling på mindre folkbibliotek
Engelsk titel:	Continuing professional development in smaller public libraries
Författare:	Carolina Holstensson
Färdigställt:	2024

Abstract: This study explores the evolving role of public librarians, specifically focusing on their perspectives on competence development. The field of librarianship has undergone significant transformation in response to the digital age, leading to discussions about the future of the librarian profession. Public librarians now face multifaceted responsibilities, necessitating continuous competence development to meet dynamic user needs and adapt to shifting information landscapes. The study, positioned within the Swedish library sphere, employs qualitative methods, primarily semi-structured interviews, to uncover librarians' perceptions and experiences, and identified needs for competence development. Acknowledging the challenges in the evolving information landscape, the research delves into how public librarians perceive competence development, their methods of engagement, utilized resources and the specific competencies deemed to crucial for improving library services. The aim is to contribute a nuanced understanding of public librarians' perspectives on competence development. The study identifies diverse viewpoints and aims to identify patterns and factors influencing librarian's engagement and perceived needs. Although results are not intended for broad generalization due to the limited sample, they are expected to contribute to the broader understanding of and discussion on public librarian's competence development. The relevance of this study extends beyond academia, impacting the library sphere and librarians' professional development. Insights gained from exploring librarians' perspectives and competence development needs are crucial for designing effective programs that enhance library services and meet societal information needs. In conclusion, this qualitative study aims to provide valuable insights into the complexities of public librarians' views on

competence development, contributing to the broader discourse on the librarian's evolving role and the societal significance of libraries.

Nyckelord: folkbibliotek, kompetensutveckling, kompetens, arbetsplatslärande, yrkesroll, kvalitativa intervjuer.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING ... 1

1.1 PROBLEMFORMULERING ... 2
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR ... 2
1.3 AVGRÄNSNINGAR ... 2
1.4 BEGREPPSDEFINITIONER ... 3

2 TIDIGARE FORSKNING ... 5

2.1 BIBLIOTEKARIERS KOMPETENS OCH KOMPETENSUTVECKLING ... 5
2.2 OLIKA FORMER AV KOMPETENSUTVECKLING ... 7
2.3 FAKTORER SOM PÅVERKAR ... 10
2.4 UTVÄRDERING, UPPFÖLJNING OCH ANSVAR ... 14

3 TEORI ... 17

3.1 MODELL FÖR ARBETSPLATSLÄRANDE ... 17
3.2 FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ARBETSPLATSLÄRANDE ... 18
3.3 ARBETSPLATSLÄRANDE SOM PROCESS ... 19
3.4 RESULTATET AV ARBETSPLATSLÄRANDE ... 20

4 METOD ... 22

4.1 VAL AV METOD ... 22
4.2 DATAINSAMLINGSMETOD ... 22
4.3 URVAL ... 22
4.4 DELTAGARE ... 23
4.5 GENOMFÖRANDE AV INTERVJUER ... 23
4.6 TRANSKRIBERING ... 24
4.7 ANALYS ... 24
4.8 ETISKA ÖVERVÄGANDEN ... 24

5 RESULTAT OCH ANALYS ... 26

5.1 UPPFATTNINGAR OCH ERFARENHETER AV KOMPETENSUTVECKLING ... 26
5.2 ANSVAR FÖR ATT INITIERA, GENOMFÖRA OCH FÖLJA UPP KOMPETENSUTVECKLING ... 33
5.3 ANALYS AV DELTAGARNAS UTSAGOR UTIFRÅN MODELL FÖR ARBETSPLATSLÄRANDE ... 35

6 DISKUSSION OCH SLUTSATSER ... 45

6.1 DISKUSSION ... 45
6.2 SLUTSATSER ... 49
6.3 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING ... 51

KÄLLFÖRTECKNING ... 52

BILAGA 1. KONTAKTBREV ... 55

BILAGA 2. INTERVJUGUIDE ... 56

Författarens tack

Mitt uppsatsarbete har varit beroende av ett antal personer som jag vill rikta ett stort tack till. Jag vill tacka de sju folkbibliotekarier som deltagit i undersökningen och generöst delat med sig av sin tid, kunskap och sina intressanta reflektioner. Jag vill också tacka min handledare Jenny Lindberg för ovärderlig feedback och uppmuntran.

1 Inledning

Bibliotekariens roll har genomgått betydande förändringar i takt med den teknologiska utvecklingen och samhällets förändrade informationsbehov. Nya arbetsuppgifter har tillkommit samtidigt som många av de traditionella arbetsuppgifterna finns kvar (Melchionda, 2007). Olika roller som tillskrivits bibliotekarien under 2000-talet är exempelvis lärare, teknologispecialister, informationskonsulter, ämnesbibliotekarier och kunskapsförvaltare (Vassilakaki & Moniarou-Papaconstantinou, 2015). Det traditionella synsättet på biblioteket som en plats för att samla och låna ut tryckta medier har omvandlats till en mångsidig profession där bibliotekarier spelar en central roll i att ge tillgång till information och främja lärande och där biblioteket även fyller en viktig roll som mötesplats för människor (Johnston et al., 2022). Ökad betoning har lagts på bibliotekariens pedagogiska roll, att det inte räcker med att ge tillgång till information, utan att även hjälpa användare att ta in och använda den (Thorhauge, 2019). Folkbibliotekarier beskriver dessutom själva en arbetsvardag som präglas av stor variation (Lindberg & Pilerot, 2023). I denna dynamiska kontext ställs folkbibliotekarier inför kravet på kontinuerlig kompetensutveckling för att möta användarnas behov och de föränderliga kraven i samhället.

Diskussioner om vilken kompetens en bibliotekarie bör ha har varierat över tid och har påverkats av förändringar inom bibliotekssektorn, teknologisk utveckling och samhällsförändringar. Det finns en relativt stor mängd forskning som undersöker vilken kompetens som krävs för att arbeta som bibliotekarie både i en svensk kontext (se till exempel Lindberg, 2015; Pilerot, 2019) och en internationell kontext (se till exempel Partridge, Lee och Munro, 2010; Huvila et al., 2013; Williams och Saunders, 2020). Det finns också ett stort antal svenska studentuppsatser som undersökt bibliotekariers kompetens utifrån olika perspektiv (Sandblom & Sigurdsson, 2006; Ask & Johansson, 2008; Forss & Hedlund, 2013; Margér & Spång, 2020; Alfredsson & Alström Johansson, 2023).

Det är brukligt att en examen i biblioteks- och informationsvetenskap krävs för att anställas som bibliotekarie. Det finns dock inga formella krav gällande detta eftersom bibliotekarieyrket inte är ett legitimationsyrke (Hansson, 2018). Dessa utbildningar är akademiska till sin karaktär och alla som vill arbeta som bibliotekarie oavsett inriktning kan gå en sådan utbildning. Utbildningarna inom biblioteks- och informationsvetenskap kan därför sägas erbjuda en bred utbildning som kan ligga till grund för fortsatt kunskapsutveckling i yrket (Hansson, 2018). Utifrån ovanstående kan slutsatsen dras att det ställs höga krav på bibliotekariers kompetens och att yrkesrollen är komplex. Det kan således konstateras att kontinuerlig kompetensutveckling är av stor vikt för yrkesverksamma bibliotekarier. Inom så väl den svenska biblioteksfären (DIK, 2011; Svensk biblioteksförening, 2008; Regeringskansliet, 2022) som internationellt (Varlejs, 2016) lyfter olika aktörer vikten av kontinuerlig kompetensutveckling för att möta föränderliga behov i samhället och hos biblioteksanvändare.

Den internationella forskningen om bibliotekariers kompetensutveckling är relativt omfattande, dock med tyngdpunkt på akademiska bibliotekarier

(Shonhe, 2020; Rehman, Wani & Ganaie, 2023). I en svensk kontext är det främst Jenny Lindberg (2015; 2019) och Ola Pilerot (2022) som enskilt och gemensamt (2018; 2023) berört bibliotekariers kompetensutveckling i sin forskning, varav endast ett par studier rör specifikt folkbibliotek. En nyare studentuppsats (Clementz, 2023) har undersökt kompetensutveckling på folkbibliotek, med särskilt fokus på folkbibliotekariers kompetensutveckling i relation till Digiteket, vilket är ett smalare fokus än denna studie.

Detta sammantaget motiverar ytterligare studier av folkbibliotekariers kompetensutveckling. Denna masteruppsats strävar efter att undersöka och fördjupa förståelsen för folkbibliotekariers perspektiv på kompetensutveckling.

1.1 Problemformulering

Det ställs alltså höga krav på bibliotekariers kompetens och de båda faktum att det inte finns någon exakt formulerad yrkesbeskrivning liksom att yrket förändras i takt med samhället gör yrket komplext och mångfacetterat. Utifrån detta och den forskning som ägnats bibliotekariers kompetens kan slutsatsen dras att de högskoleutbildningar som leder till examen i biblioteks- och informationsvetenskap ger bibliotekarier en bred grund för det kommande arbetet men att de behöver fortsätta utveckla sin kompetens under hela arbetslivet. I dagens arbetsliv talas det ofta om ett behov av livslångt lärande, där kompetensutveckling spelar en roll. Utifrån ett internationellt perspektiv finns det gott om forskning om kompetensutveckling på bibliotek men majoriteten fokuserar främst på akademiska bibliotek (Shonhe, 2020). Inom den svenska biblioteksfären kan det utifrån det som nämnts om tidigare forskning argumenteras för att det behövs fler studier om folkbibliotekariers kompetensutveckling. Det ter sig därför angeläget att utveckla kunskapen om hur folkbibliotekarier själva uppfattar och engagerar sig i kompetensutveckling.

1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med denna masteruppsats är att nå djupare förståelse för hur folkbibliotekarier som arbetar på små folkbibliotek uppfattar och erfar kompetensutveckling. Följande frågeställningar har väglett undersökningen:

1. Hur beskriver studiens deltagare sina uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling?

2. Vilken syn har studiens deltagare på var ansvaret ligger i att initiera, genomföra och följa upp kompetensutveckling i deras biblioteksorganisationer?

3. Hur kan deltagarnas utsagor om kompetensutveckling förstås utifrån Nilsson et al. (2018) modell för arbetsplatslärande?

1.3 Avgränsningar

Denna studie fokuserar på att undersöka folkbibliotekariers uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling inom den svenska biblioteksektorn. Studien begränsas till små folkbibliotek. Små folkbibliotek har definierats som

folkbibliotek som finns i kommuner med mindre än 15 000 invånare. Studien fokuserar enbart på synen på kompetensutveckling hos folkbibliotekarier. Detta görs för att förstå den specifika kontexten och utmaningarna som är unika för den svenska biblioteksektorn. Det krävs i regel en utbildning i biblioteks- och informationsvetenskap för att anställas som bibliotekarie på folkbibliotek (Regeringskansliet, 2022). Emellertid finns det personer som arbetar på folkbibliotek som inte har en sådan examen. I den här studien definieras folkbibliotekarier som personer som har examen i biblioteks- och informationsvetenskap och som är anställda som bibliotekarier. I genomgången av tidigare forskning redovisas en del studier som undersökt flera olika bibliotekstyper och i förekommande fall används begreppet bibliotekarier. Andra yrkesgrupper inom biblioteksektorn såsom skol- eller forskningsbibliotekarier inkluderas inte. Undersökningen kommer att fokusera på nutida uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling bland folkbibliotekarier. Historiska perspektiv eller framtidsprognoser inkluderas inte i studien. Genom att göra dessa avgränsningar kan studien ge en specifik och djupgående förståelse för folkbibliotekariers syn på kompetensutveckling inom den svenska kontexten.

1.4 Begreppsdefinitioner

Nedan definieras ett antal för uppsatsen centrala begrepp. Dessa är kompetens, kompetensutveckling, arbetsplatslärande samt omvärldsbevakning.

Kompetens

Även om kompetens i sig inte står i fokus i denna uppsats ter det sig ändå motiverat att kortfattat definiera begreppet då det är nära relaterat till kompetensutveckling. Kompetens är ett mångfacetterat begrepp och kan beskrivas som en sammansättning av kunskaper, färdigheter, förmågor och attityder som en individ, grupp eller organisation besitter och kan tillämpa i olika situationer för att uppnå önskade resultat eller mål. Det innefattar både teoretisk kunskap och praktiskt kunnande samt förmågan att använda dessa resurser på ett flexibelt och adaptivt sätt. Kompetens kan även delas in i generella och specifika kompetenser där den första gäller sådant som har betydelse för de flesta arbeten, exempelvis att kunna läsa, skriva och samarbeta, och den andra handlar om kompetens som är specifik för ett visst yrke, arbetsplats eller organisation (Nilsson et al., 2018).

Kompetensutveckling och arbetsplatslärande

En svårighet med att tydligt ringa in forskningsområdet är de olika begrepp och definitioner som används, där kompetensutveckling är ett av flera. Andra begrepp som används för liknande fenomen är kontinuerlig professionell utveckling, lärande, livslångt lärande, kontinuerlig utbildning och arbetsplatslärande för att nämna några (Nilsson et. al., 2018). Kompetensutveckling kan sägas innebära processen att förbättra eller förstärka en individs, grupps eller organisations kompetenser genom olika strategier och aktiviteter. Det handlar om att förvärva nya kunskaper, färdigheter, attityder och beteenden samt att förbättra befintliga kompetenser för att möta föränderliga krav och behov på arbetsplatsen eller inom en specifik verksamhet. Kompetensutveckling kan delas upp ytterligare, exempelvis i

informell respektive formell kompetensutveckling (Nilsson et al., 2018). Nilsson et. al (2018) skiljer mellan formell, icke-formell samt informell kompetensutveckling och vad som är vad är beroende av hur systematiskt planerade och formaliserade de är. Kännetecknande för formell kompetensutveckling är att individen särskiljs från arbetet i tid och rum för att delta i aktiviteter som är planerade, organiserade och målinriktade, det vill säga att det finns ett bestämt innehåll, en tidsplanering som innehåller en början och ett slut samt specifika målsättningar med aktiviteten. Utförare kan vara extern eller del av den egna organisationen. Typiska aktiviteter för formell kompetensutveckling är exempelvis kurser, studiecirklar, seminarier, workshops, planerade studiebesök, personalutbildning och mentorskapsprogram. Icke-formell kompetensutveckling kännetecknas av lägre grad av planering och organisation, ofta erbjuden av den egna organisationen eller arbetsplatsen och präglas av en mer flexibel tidsplan. Typiska aktiviteter är föredrag, nätverksträffar, arbetsplatshandledning samt självstudier under arbetstid. Nilsson et al. (2018) ser inte informellt lärande som kompetensutveckling utan härför det till arbetsplatslärande som beskrivs närmare nedan. Informellt lärande beskrivs som oplanerat, oorganiserat och där lärande sker mer oavsiktligt vilket innebär att huvudsyftet alltså inte behöver vara lärande. De definierar arbetsplatslärande som allt lärande som sker på eller som har med arbetsplatsen och arbetet att göra, det vill säga att det inte behöver vara planerat och organiserat med syfte att utveckla medarbetarnas kompetens.

I den här masteruppsatsen har en bred syn på kompetensutveckling antagits och inkluderar även informellt lärande vilket medför att kompetensutveckling betraktas som synonym med arbetsplatslärande och i linje med följande: ”även aktiviteter som inte har kompetensutveckling som primärt syfte, kan i realiteten innebära kompetensutveckling för individen (Kock, 2010).

Omvärldsbevakning

Omvärldsbevakning är ett begrepp som används i en del av den presenterade forskningen. Det kan förstås som en individuell eller kollektiv aktivitet som syftar till att skaffa information som behövs för att utföra arbete. Det kan innebära att aktivt använda olika kanaler och källor för att söka information om ämnen av intresse. Det kan inkludera sökning på internet, inklusive sociala medier, eller att konsultera personer som kan besitta relevant kunskap. Dessutom kan omvärldsbevakning inkludera deltagande i aktiviteter så som kurser, seminarier eller konferenser (Lindberg & Pilerot, 2023). I den här masteruppsatsen förstås omvärldsbevakning som en form av kompetensutveckling.

2 Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras svensk och internationell forskning om kompetensutveckling bland bibliotekarier. Sökning efter forskning har utförts i de internationella databaserna LISA och Web of Science samt i svenska Diva. På grund av uppsatsens omfattning har prioriteringar och urval behövt göras. Eftersom samhälle och arbetsmiljö förändras över tid, särskilt med hänsyn till digitaliseringens påverkan på bibliotekarieyrket har främst studier från tiden kring millennieskiftet och framåt valts ut, med tyngdpunkt på litteratur om bibliotek i västvärlden då det borde kunna antas att dessa bibliotek fungerar mer likt de svenska. Den utvalda litteraturen är skriven på engelska eller svenska. Endast litteratur som antingen behandlar folkbibliotekarier eller olika typer av bibliotekarier där folkbibliotekarier är en ingående grupp ingår i avsnittet. Avsnittet fokuserar på olika aspekter av kompetens och kompetensutveckling för bibliotekarier.

Enligt Shonhes (2020) systematiska översikt av forskning om kompetensutveckling för bibliotekarier står USA, Storbritannien och Australien för majoriteten av forskningen på området. Rehman, Wani och Ganaie (2023) visar liknande resultat i sin bibliometriska analys och kunskapskartläggning av kompetensutveckling inom biblioteks- och informationssfären mellan 2001 och 2021 där USA, England, Australien, Sydafrika och Canada presterade mest litteratur. Dock valdes i båda fallen endast artiklar på engelska. Båda studierna pekar på att forskning om akademiska bibliotek i relation till kontinuerlig professionell utveckling dominerar litteraturen (Shonhe, 2020, Rehman, Wani & Ganaie, 2023) och i den sista uppmanas till mer forskning om kompetensutveckling relaterat till andra bibliotekstyper.

2.1 Bibliotekariers kompetens och kompetensutveckling

Vilken kompetens som krävs för att arbeta på bibliotek har förändrats i takt med samhället. I en australiensisk studie (Partridge, Lee och Munro, 2010) undersöks vilka grundläggande kompetenser som krävs av bibliotekarier genom intervjuer med personer verksamma inom biblioteksområdet. Studiens deltagare lyfter fram att dagens samhälle präglas av hög förändringstakt vilket medför vikten av stark förändringsbenägenhet samt ökade krav på alla bibliotekariers kompetens. Utifrån intervjuerna kan åtta viktiga kompetensområden för bibliotekarier formuleras:

- Teknologi – generella kunskaper och medvetenhet hellre än expertkunskaper.
- Lärande och utbildning – att ha vilja och intresse för livslångt lärande som används för kunskapsdelning med kollegor och vägledning av användare.
- Forsknings- eller evidensbaserad praktik – förmåga att göra efterforskningar och använda dessa för sin yrkespraktik.

- Kommunikation – förmåga att kommunicera muntligt och skriftligt i olika format med användare, kollegor och andra intressenter, god diplomatisk förmåga och presentationsförmåga.

- Samarbetsförmåga med användare samt med kollegor och andra professioner så att olika kunskaper och kompetenser kan tas till vara.

- Fokus på användarna.

- Affärsmässig skicklighet och projektledningskompetens – strategisk, förändringsbenägen, ledare, fokusera på resultat och kunna använda sin tid väl.

- Personliga egenskaper är viktiga – inspirera, entusiasm, motivera, leda, flexibel, proaktiv, initiativrik, ihärdig, öppen, villighet att lära.

I flera studier kring 2000-talet behandlas begreppet librarian 2.0 vilket kan sägas beskriva bibliotekarier som anpassar sig efter och tar till sig teknologiska och sociala trender inom det moderna biblioteksväsendet (Huvila et al., 2013; Partridge, Lee & Munro, 2010). Närmare beskrivet innebär Librarian 2.0 exempelvis förändringar i hur biblioteket interagerar med användarna med större fokus på användarnas behov och önskemål, samt införlivande och användande av digital teknik (Huvila et al., 2013). En finsk studie (Huvila et al., 2013) som undersöker hur bibliotekarier ser på begreppet librarian 2.0 samt på dessa förändringar i relation till bibliotekarieyrket ser två tydliga mönster, dels lyfts särskilt nyare kompetenser som kan relateras till digital teknik fram, som till exempel interaktiv, uppdaterad samt kompetenser kopplade till internet, dels även mer traditionella bibliotekariekompetenser såsom professionell, expert, guide och nyfiken, om än i mindre utsträckning.

I den tidigare nämnda australiensiska studien lyfts librarian 2.0 fram av bibliotekarier som ett särskilt mentalt tillstånd vilket enligt författarna (Partridge, Lee & Munro, 2010) är ett skifte som delar bibliotekarierna i två olika läger där den ena sidan betonar den traditionella bibliotekarierollen medan den andra sidan betonar den nyare rollen. Detta stöds av en internationell litteraturöversikt (Melchionda, 2007) om bibliotekarier i interneteran samt deras attityder och roller i relation till detta mellan åren 1995–2005 där kontrasterande attityder bland bibliotekarier med avseende på att implementera digitala verktyg och tjänster i arbetet kan identifieras. I den finska studien (Huvila et al., 2013) hävdas det att en del bibliotekarier ser förändringarna, särskilt i relation till teknologi, som ett hot att göra motstånd mot. Sammanfattningsvis beskriver flera av dessa studier runt 2000-talet ett kulturellt skifte som kräver nya kompetenser av bibliotekarier och där särskilt teknologi har stor betydelse (Melchionda, 2007; Huvila et al., 2013). Inom forskning lyfts vikten av en bredd hos bibliotekarier fram, exempelvis av Melchionda (2007) som skriver att både den traditionella och den nyare bibliotekarierollen behövs, och av Huvila et al. (2013) som skriver att bibliotekarier behöver vara både specialister och generalister liksom experter samtidigt som de ständigt behöver lära sig nya saker.

Så långt har de studier som presenterats genomförts kring millennieskiftet. Det finns flera nyare studier med liknande inriktningar. I en amerikansk enkätstudie

(Williams & Saunders, 2020) bland bibliotekarier placerar sig inga teknologiska kompetenser i topp bland de kompetenser respondenterna ser som viktigast för folkbibliotekarier. Av de kompetenser som kan relateras till teknologi placeras säkerhetsfrågor och felsökning högst. Författarna resonerar kring varför teknologiska kompetenser inte placeras högre med avseende på den påverkan digitaliseringen har på biblioteken och drar slutsatsen att resultatet tyder på att respondenterna kan anse att det på grund av den snabbhet med vilken förändringar sker på området är viktigare med ett generellt tillvägagångssätt som präglas av en vilja att lära sig mer snarare än att besitta specifika kunskaper. De elva kompetenser som rankades högst för arbete på folkbibliotek var: mellanmänsklig kommunikation, kunskap om yrkesetik, kundservicekompetens, sökkompetens, skrivande, samarbete i grupp, utvärdering och urval av informationsresurser, kulturell kompetens, interaktion med olika grupper, referensintervju samt reflekterande praktik förankrad i mångfald och inkludering. Det fanns stora likheter mellan hur skolbibliotekarier och akademiska bibliotekarier rankade kompetenser med den största skillnaden att kundservicekompetens placerades högt för folkbibliotek men inte för de andra bibliotekstyperna. Även fritextsvar i enkäten visar på denna centrering i de teman som kunde sammanställas utifrån svaren där arbete med olika grupper, konflikthantering, kommunikationsförmåga samt olika typer av ledar- och projektledningskompetenser lyftes fram. Författarna (Williams & Saunders, 2020) noterar att flera av de kompetenser som lyfts fram av bibliotekarierna i både enkät- och fritextsvar inte består av domänkunskap utan mer är att betrakta som personliga och mellanmänskliga färdigheter och att vikten dessa tillskrivs visar på hur användarcentrerad mycket av arbetet på folkbibliotek är.

En enkätstudie av hur bibliotekarier i några europeiska länder, bland annat Sverige, ser på sin roll och kompetens kom 2022 (Johnston et al.). Resultatet av den visar att bibliotekarieprofessionen framstår som enad, samtidigt som det finns prägel av nationella influenser. Resultatet ger även stöd för att bibliotekarieyrket i dessa länder utvecklats till ett mer socialt yrke eftersom biblioteken genomgått ett skifte från att vara en insamlings- förvarings- och utlåningsplats för material till större fokus på olika typer av interaktion mellan användare och bibliotekarier. Detta påverkar i sin tur bibliotekariens roll och studiens deltagare identifierade sig främst med rollerna litteraturförmedlare, kulturfacilitator, evenemangsansvarig, lärare och kommunikationsansvarig. Respondenterna fick även svara på vilka roller de anser sig ha störst brister gällande och dessa var IT-konsulent, web designer, ungdomsledare, sociala medier specialist och socialarbetare. Enligt författarna (Johnston et al., 2022) visar resultatet att det digitala området fortfarande är en utmaning för biblioteken och att utvecklingen i framtiden till stor del kommer att bero på hur mycket resurser och träning som avsätts för detta liksom för de sociala kompetenserna som även de kräver mer specialiserad kunskap och påtagande av fler roller för bibliotekarier.

2.2 Olika former av kompetensutveckling

Flera studier visar att bibliotekarier världen över ägnar sig åt informellt lärande i betydligt högre utsträckning än formellt sådant. I en amerikansk/kanadensisk?? enkätstudie (Chan & Auster, 2003) konstateras att respondenterna, som är bibliotekarier, i genomsnitt lägger 300.8 timmar på

informellt lärande och endast 31.5 timmar på formellt lärande under ett år. En senare enkätstudie av samma författare (Auster & Chan, 2004) visar på liknande resultat där respondenterna lägger i genomsnitt 247.7 timmar på informell kompetensutveckling och 26.4 timmar på formell kompetensutveckling, varav det mesta skedde på den egna arbetsplatsen. Den informella kompetensutvecklingen innefattar främst diskussioner med kollegor och andra men även läsning, egna projekt, arbetsplatslärande, e-postkonversationer och i allra minst utsträckning konferenser, som ägnas ungefär en dag på ett år. Resultatet visade även att respondenterna förväntar sig att arbetsgivaren erbjuder möjligheter till formell kompetensutveckling men att även denna till störst del sker inom den egna organisationen trots att dessa inte är tillräckligt stora för att kunna erbjuda så många tillfällen till sådan kompetensutveckling. Författarna (Auster & Chan, 2004) konstaterar att bibliotekarier spenderar ungefär lika mycket tid som andra yrkesgrupper på informell kompetensutveckling men att de får mindre formell kompetensutveckling än andra grupper. Orsaken till detta menar de är okänd, klart är dock att bibliotekarierna i studien även förväntar sig formell kompetensutveckling av arbetsgivaren.

En studie av svenska barnbibliotekariers kompetens (Lindberg, 2019) visar att dessa utvecklade sin kompetens både på och utanför sin arbetsplats och präglas av en mångfald av olika former, till exempel att studera hur kollegor utför sina arbetsuppgifter rent praktiskt, både på den egna arbetsplatsen och på andra bibliotek, göra studiebesök, omvärldsbevaka, läsa litteratur både hemma och på arbetsplatsen, diskutera med kollegor och följa olika kanaler på Youtube och Facebook. Särskilt erfarna kollegor lyfts som viktiga för stöd och inspiration. I studien lyfts även regionbiblioteken som viktiga för barnbibliotekariernas kompetensutveckling. För svenska förhållanden har studier inte hittats om folkbibliotekariers kompetensutveckling med avseende på hur mycket tid som ägnas informell respektive formell kompetensutveckling, däremot finns det en studie som undersökt hur mycket tid som folkbiblioteksperson ägnar åt omvärldsbevakning (Lindberg & Pilerot, 2023). I denna studie som undersöker omvärldsbevakning på svenska folkbibliotek genom både en enkät och intervjuer med biblioteksperson uppger 53% av de svarande att de inte har särskild tid avsatt för omvärldsbevakning. 68% lägger mindre än tre timmar på omvärldsbevakning och 27% 3–6 timmar. Hälften av respondenterna svarar att det inte finns någon gemensam kanal på deras arbetsplats där kollegor kan dela med sig av tips och ideer till varandra.

Vad gäller närmare detaljer kring hur omvärldsbevakningen går till visar författarna (Lindberg och Pilerot, 2023) att det till stor del bedrivs individuellt utifrån bibliotekariers egna vanor samt till viss del även kollektivt i arbetsgrupper och nätverk. Samtal och diskussioner om omvärldsbevakning sker kollegor sinsemellan men deltagare i studien önskar mer tid för samtal och reflektion också. Hur strukturerat omvärldsbevakningen går till varierar men sker i regel mindre strukturerat om än kontinuerligt eller återkommande för de flesta. Det vanligaste är att omvärldsbevakning är integrerat med andra arbetsuppgifter, men som nämnts finns det även bibliotek som avsätter specifik tid till omvärldsbevakning, vanliga benämningar är lästid eller förberedelsetid. Hur omvärldsbevakningen går till beror till stor del även på bibliotekariens arbetsuppgifter. Bibliotekarier bevakar olika områden, på exempelvis lokal nivå kan det handla om aktuella frågor, i sociala medier om trender inom

biblioteksfären. Bibliotekarier följer olika typer av informationsresurser, främst inom bibliotekssektorn, till exempel olika nätverk, särskilt regional biblioteksverksamhet nämns som en viktig resurs, och svensk biblioteksförening, för att hålla sig uppdaterade inom området allmänt samt för att få information om aktiviteter så som kommande konferenser och seminarier, men även bredare för att hålla sig uppdaterade om samhällsutvecklingen, både på nationell och internationell nivå, vilket innefattar bland annat nyhetsbrev, poddar, bloggar, program i tv och radio, dagspress och nyhetsmedier. Främst bevakas olika webbplatser, nyhetsbrev, sociala medier (främst Facebook, Instagram och Youtube), dagstidningar, tidskrifter samt tv och radio. Bibliotekspersonal i studien (Lindberg & Pilerot, 2023) uttrycker även att mycket lärande sker bara genom att arbeta på ett bibliotek och att detta är utgångspunkten för allt annat de gör.

I en nyzeeländsk studie redogör författarna (Cossham & Fields, 2006) för bibliotekariers preferenser gällande olika former av kompetensutveckling och som exempel kan nämnas preferenser för korta kurser så som halv- eller heldagsutbildningar, undervisning på plats hellre än på distans, självstudier eller modulkurser, lyssna till presentationer och delta i workshops hellre än onlinekurser och personlig läsning. Det ska dock hållas i åtanke att denna studie är något äldre och att den digitala utvecklingen gått framåt. I en amerikansk studie av folkbibliotekarier (Stephens, Mitchell & Zickau, 2019) och kompetensutveckling uppges nätverkande och att träffas i grupper med andra bibliotekarier vara det som flest bibliotekarier föredrar, allra helst ansikte mot ansikte. Vid innehåll som går utöver introduktionsnivå uppskattar bibliotekarierna även att ta del av kortare webbinarier och annan typ av lärande online som komplement.

I dagens digitaliserade samhälle är det vanligt att bibliotekarier använder sig av olika former av digital teknik för kompetensutveckling. En systematisk forskningsöversikt (Abbas, Batool & Ameen, 2023) över åren 2005–2020 visar att det bland bibliotekarier världen över är vanligt förekommande att använda sig av sociala medier och andra digitala verktyg som till exempel YouTube, Zoom och Skype för kompetensutveckling med fördelar som att användandet underlättar mentorskap och kunskapsdelning mellan erfarna och nya bibliotekarier. Författarna (Abbas, Batool & Ameen, 2023) anser att det finns behov av att främja användning av sociala medier för kompetensutveckling inom bibliotekarieyrket med hänvisning till att detta undanröjer geografiska hinder samt kan innebära tids- och kostnadsbesparingar.

Exempel på detta finns i en brittisk studie (Monagle & Finnegan, 2018) av nyexaminerade bibliotekariers självständiga användning av sociala medier för kompetensutveckling visar att detta kan fylla viktiga funktioner för bibliotekarier. Deras resultat visar att nyexaminerade bibliotekarier upplever behov av kompetensutveckling som inte uppfylls av andra aktörer vilket föranleder att nätverk för kompetensutveckling skapas på sociala medier, främst på Twitter och Facebook. Fördelar som lyftes fram var att de möjliggjorde för nyexaminerade, erfarna yrkesaktiva och andra intressenter att interagera med varandra för att utbyta kunskaper och erfarenheter, vilket i sin tur möjliggör lärande utan ekonomiska, geografiska eller hierarkiska barriärer. 91% av deltagarna svarar att de använder sociala medier i varierande utsträckning för egen kompetensutveckling och 100% av de svarande anser att

det är till stöd för dem i sin professionella utveckling. Författarna (Monagle & Finnegan, 2018) drar slutsatsen att nyexaminerade bibliotekarier visar ett starkt intresse för att driva sin egen professionella utveckling på innovativa sätt. De menar också att deras resultat visar på en del av en större trend inom kompetensutveckling, vilket är att det i allt större utsträckning sker mer ostrukturerat, informellt och deltagardrivet. Det stöds av det som Lindberg och Pilerot (2023) kommer fram till i sin studie om att omvärldsbevakning till stor del bedrivs individuellt utifrån bibliotekariers egna vanor samt till stor del relativt ostrukturerat, samt till viss del även kollektivt i arbetsgrupper och nätverk men att det kan upplevas svårt att etablera rutiner för detta till följd av tidsmässiga hinder som gör det svårt att hitta luckor i schemat.

2.3 Faktorer som påverkar

Bibliotekariers kompetensutveckling påverkas av en rad olika faktorer. En av de något äldre studier (Chan & Auster, 2003) som tidigare presenterats undersöker vilka faktorer, positiva som negativa, som påverkar bibliotekariers deltagande i formell respektive informell kompetensutveckling och resultatet visar på flera olika samband enligt följande: Att arbeta deltid minskar deltagande i både informell och formell kompetensutveckling, främst i det sistnämnda. Att som bibliotekarie känna sig gammal har främst negativt samband med deltagande i informell kompetensutveckling, liksom det organisatoriska klimatet gentemot att hålla sin kunskap och sina färdigheter uppdaterade. En stöttande chef bidrar positivt till både informell och formell kompetensutveckling, särskilt formell, eftersom chefer fungerar som möjliggörare. Motivation visar också på ett positivt samband till båda formerna av kompetensutveckling, särskilt informell. Tidsbrist är den vanligaste orsaken till mindre deltagande i både formell och informell kompetensutveckling, exempelvis genom att arbete som behöver göras senare byggs upp samt att det kan saknas tid att öva, därefter kommer brist på relevans och minst påverkan har familj och hälsa. Samma författarpar (Auster & Chan, 2004) har under samma tidsperiod genomfört ytterligare en studie av vilka faktorer som verkar avskräckande på bibliotekariers kompetensutveckling uppdelat på informell och formell kompetensutveckling. I den identifieras flera hinder mot deltagande vilka har större inverkan på deltagande i formell kompetensutveckling än informell sådan. Dessa faktorer är brist på personal som kan täcka upp för frånvaro. Tidsbrist, i att till exempel öva på nya kompetenser, driva egna projekt, surfa och söka på nätet, läsa tidningar samt långa avstånd till utbildningsinstanser som erbjuder kompetensutveckling och där tekniska problem och stor arbetsbörda i ett fall anges som skäl till att distanskurser inte ses som ett alternativ. Flera bibliotekarier identifierar försämrade möjligheter att delta i konferenser, i många fall ges ledig tid men att arbetsgivaren i stället inte täcker kostnaderna för att delta. Det anses av flera att det var vanligare att chefer deltog i konferenser än bibliotekarier. Vad gäller informell kompetensutveckling identifieras svårigheter med att mäta sådana aktiviteter eftersom individer inte alltid är medvetna om att de lär. I studien konstateras att hinder till informell kompetensutveckling främst beror på om det finns en stark delningskultur och fokus på medarbetarnas professionella utveckling på arbetsplatsen, eftersom detta medför att det inte krävs lika mycket aktivt engagemang för att lära själv och av andra eftersom lärandet då sker mer organiskt och omedvetet. I det fall det inte ligger till så anstränger sig bibliotekarier i regel att göra detta medvetet själva för att hålla sin kompetens

uppdaterad i syfte att kunna göra ett bra arbete och uppfylla användarnas behov.

I en studie (Cossham & Fields, 2006) anger bibliotekarier ett antal viktiga faktorer som väg in vid val av kompetensutveckling, främst tillgänglighet, aktualitet, kostnad och plats. Majoriteten av bibliotekarierna i studien ansåg att deras arbetsgivare uppmuntrar dem till att delta i kompetensutveckling samt tillhandahåller deltagande på arbetstid och betalar kursavgifter. Hinder för deltagande som identifieras är brist på ledningens stöd, oenighet om vilken kompetensutveckling som behövs samt brist på resurser och oenighet om hur begränsade resurser bör fördelas. I en senare analys av samma empiriska material (Cossham & Fields, 2007) redovisas vilka anledningar som de deltagande bibliotekarierna placerar som viktiga för att delta i kompetensutveckling. Mer än tre fjärdedelar anger personlig tillfredsställelse som en viktig anledning att delta och att kunna utföra sitt arbete bra eller bättre, att skaffa sig ny kunskap och/eller kompetens, att hålla sig uppdaterad, potentiell löneökning eller att förbereda för att ta sig an en annan position på arbetet eller att byta arbete angavs också som viktiga. Nyare studier visar på liknande resultat. I en svensk studie (Lindberg, 2019) är tidsbrist en faktor som påverkar bibliotekariernas möjligheter att läsa litteratur på arbetstid. En del bibliotekarier har specifik lästid avsatt, men att det vanligen är knutet till specifika projekt. Bibliotekarier i studien uppger att det ständigt är svårt att få tid till att läsa. Det råder delade åsikter bland folkbibliotekarier om att öronmärka tid till specifika aktiviteter, ett argument för är att det kan bidra till att synliggöra och därmed också bättre kunna legitimera och värna om exempelvis lästid, ett argument emot är att det inte behöver innebära att mer tid sätts av för det bara för att det regleras (Lindberg & Pilerot, 2023). Studier (Lindberg & Pilerot, 2023) visar att bibliotekarier kan anse sig uppmuntrade av sina chefer att ägna sig åt omvärldsbevakning i form av till exempel läsning på arbetstid men som ända tvekar att göra det då de menar att det kan ses som ett personligt intresse eller en form av lyx och därmed inte riktigt arbete, och i stället döljer den aktiviteten eller förflyttar den till fritiden. Majoriteten av bibliotekarierna (85%) i studien anser att chefer uppmuntrar till omvärldsbevakning men inte i kombination med tid och andra resurser. En stor andel av respondenterna anser att tiden ibland inte räcker till medan 21% anser sig ha tillräckligt med tid. Bland bibliotekarier med inriktning mot barn och unga förekommer det oftare att det finns särskild tid avsatt för omvärldsbevakning, dock mindre för de som inte arbetar heltid och biblioteksassistenter har sämre förutsättningar i dessa avseenden för att ägna sig åt omvärldsbevakning. De främsta begränsningarna handlar om tidsmässiga och ekonomiska aspekter. Det kan även vara en utmaning att samordna och nå samsyn. Även nyare utländsk forskning visar att brist på resurser så som tid och pengar lyfts av bibliotekarier som vanliga utmaningar till lyckad kompetensutveckling (Stephens, Mitchell & Zickau, 2019).

Bibliotekariers starka motivation för att utvecklas och lära på arbetet är återkommande i litteraturen. Här framgår en rad olika motiv och drivkrafter, såväl inre som yttre belöningar (Chan & Auster, 2003) vara viktiga, exempelvis belåtenhet av att kunna göra ett bättre jobb (Auster & Chan, 2004), personligt intresse, möjlighet att avancera yrkesmässigt (Gosine-Boodoo & McNish, 2009) samt löneförhöjning (Cossham & Fields, 2006). Vikten av uppmuntran, stöd och erkännande från ledning för att främja både formell och

informell kompetensutveckling lyfts fram i flera studier (Chan & Auster, 2003; Stephens, Mitchell & Zickau, 2019). Personligt intresse och motivation att engagera sig i kompetensutveckling kan dock föreligga hos bibliotekarier oberoende av om det finns stöd från ledning eller uttryckliga policys för kompetensutveckling (Gosine-Boodoo och McNish, 2009). En studie (Auster & Chan, 2004) visar att den starkaste motivationen bibliotekarierna i studien anger för att engagera sig i kompetensutveckling handlar om inre motivation, främst att få personlig tillfredsställelse av att kunna ge användarna bättre service. Samtidigt väntar bibliotekarierna sig inte, och får ej heller, erkännande för sin utveckling. Inte heller uppstod det några direkta konsekvenser av att inte hålla sig uppdaterad. En annan studie (Auster & Chan, 2003) visar att bibliotekarier sätter lika stort värde på inre och yttre belöningar men endast väntar sig inre sådana vilket medför oklarheter kring hur och om bibliotekariers kompetensutveckling belönas av organisationen.

En australiensisk studie (Stephens et al., 2022) som undersöker folkbibliotekariers erfarenheter av professionellt lärande och utveckling konstaterar att deltagarna vill lära och utvecklas professionellt men att det inte finns tillräckligt med professionella lärande erfarenheter eller lärande kultur på arbetsplatsen. I stället känner deltagarna sig nödgade att själva söka efter detta vilket till stor del sker på fritiden och främst online via sociala medier. En studie i en svensk kontext (Lindberg, 2019) visar att även svenska bibliotekarier tar stort eget ansvar för sin kompetensutveckling genom att ta initiativet till att leta reda på innehåll, i förekommande fall ta upp med chefer samt genomföra eller delta i olika kompetensutvecklingsaktiviteter ofta kommer från bibliotekarierna själva, således påverkar bibliotekariernas egna intressen kompetensutvecklingen i stor utsträckning. Bibliotekarierna lyfter även att cheferna har en viktig roll som dialogpartner, beslutsfattare och möjliggörare av kompetensutveckling. Samtidigt tycks ett stort ansvar vila på bibliotekarierna eftersom det inte bara är de som i regel initierar kompetensutveckling, utan även avgör om lärdomar ska användas eller införlivas i biblioteksverksamheten. Bibliotekarier i studien (Lindberg, 2019) upplever att det kan förekomma obalans i ansvarsfördelningen mellan dem som enskilda yrkespersoner och deras chefer. En deltagare anser att kompetensutvecklingen inte var strategiskt planerad utan mer baserad på subjektiva bedömningar. Att få ta del av kompetensutveckling kan av chefer ses som en förmån för bibliotekarien som individ i stället för något som är av vikt för arbetet.

Cossham och Fields (2007) konstaterar att många bibliotekarier i deras studie saknar motivation för kompetensutveckling men att en del bibliotekarier har stor vilja att delta och lära sig nya saker oavsett om stöd ges av chefer eller inte. De beskriver att det finns bibliotekarier som söker efter kompetensutveckling överallt och att de ständigt funderar över vad som finns tillgängligt och vilka behov de samtidigt som det även finns de bibliotekarier som förväntar sig att kompetensutveckling ska komma till dem i färdig förpackning och exakt möta deras behov. Detta menar dock Cossham och Fields (2007) är en orealistisk hållning och hävdar att en bibliotekarie inte bör vara reaktiv utan aktiv i att söka efter passande kompetensutveckling och kunna sålla bland tillgängliga alternativ.

Lindberg och Pilerot (2023) visar komplexiteten i att avgöra vilka intressen som ligger bakom den omvärldsbevakning som folkbibliotekarier ägnar sig åt, det vill säga om det handlar och bibliotekariens personliga eller professionella intressen, detta eftersom dessa intressen ofta sammanfaller. Som motiv för omvärldsbevakning anges som främsta skäl arbete samt egen nyfikenhet och 87% av studiens deltagare ibland ägnar egen fritid åt omvärldsbevakning (Lindberg & Pilerot, 2023). Bibliotekarierna i studien (Lindberg & Pilerot, 2023) anser sig ha ett ansvar för genomförande och kvalitet i verksamheten och de egna arbetsrelaterade intressena bidrar till ett starkt engagemang i arbetet. Omvärldsbevakning ses en nödvändig och självklar del av arbetet och anses ge flera positiva värden, utvecklingen av biblioteket och individen i sig, allmänbildning som bidrar till ett bättre arbete som helhet, främst vid diskpass men det anges även att det är viktigt att ha en viss kunskapsmarginal för att kunna arbeta proaktivt. Genom ökad kunskap om användarna kan man sträva efter att erbjuda en bra verksamhet för olika grupper och göra folkbiblioteket relevant och attraktivt för fler. Utöver detta nämns att omvärldsbevakningen är ett roligt inslag i det vardagliga arbetet.

I flera studier dras slutsatsen att organisatoriska faktorer är av avgörande betydelse för bibliotekariers kompetensutveckling och rekommenderar införande av mer strukturerad kompetensutveckling för både informell och formell kompetensutveckling, i form av exempelvis policys (Chan & Auster, 2003; Gosine-Boodoo & McNish, 2009). En sådan policy skulle potentiellt kunna möjliggöra större transparens och rättvisa i fördelning av kompetensutvecklingschanser och vara ett sätt att visa intresse, skapa möjligheter, ge stöd samt belöna, genom erkännande, befordran eller monetärt, bibliotekarier som engagerar sig i kompetensutveckling (Chan & Auster, 2003). I en studie uttrycker en stor andel deltagande bibliotekarier att de anser det mycket viktigt att få hjälp med att planera sin kompetensutveckling (Cossham & Fields, 2006). Bland de bibliotek som Auster och Chan (2003) studerade hade ett av sjutton bibliotek en nedtecknad policy för kompetensutveckling. Deltagare i studien ansåg att beslut om vem eller vilka som skulle få viss kompetensutveckling skedde godtyckligt och att det gavs för lite information om detta vilket gjorde det svårt att förstå hur urval gick till. Detta menar författarna har stor betydelse eftersom chefer i många fall styr över tillgången till olika kompetensutvecklingsaktiviteter.

Fastställda policys för kompetensutveckling medför inte per automatik bättre kompetensutveckling. En studie (Gosine-Boodoo & McNish, 2009) visar till exempel att det förekommer att biblioteksorganisationer har en uttalad policy men som ändå inte stöttat de anställdas kompetensutveckling på grund av att anställda ej varit medvetna om dess existens. Författarna (Gosine-Boodoo & McNish, 2009) kan inte med säkerhet svara på vad det beror på men för ett resonemang om att det kan bero på bristfällig kommunikation från ledningen eller att personalen inte har tillgång till policyinformationen. Närvaro av kompetensutvecklingsprogram hade inte heller någon betydande inverkan på de anställdas motivation att engagera sig i kompetensutveckling. Bibliotekarier tenderar att utgå ifrån att de själva måste ta ansvar för sin kompetensutveckling oavsett arbetsgivares åtaganden och författarna anser att detta sammantaget tyder på en skillnad mellan vad bibliotekarier anser vara viktigt för sin professionella utveckling och vad organisationen anser att den har för behov.

Därför, hävdar författarna (Gosine-Boodoo & McNish 2009), bör organisationerna ta ett större ansvar och i större utsträckning styra genom införande av strategiska planer för kompetensutveckling genom vilka både medarbetarens personliga intresse och professionella behov samt organisationens mål och prioriteringar beaktas och samordnas. Sådana diskrepanser kan även anas i forskningen, exempelvis en studie där 34% av bibliotekarierna ansåg sig behöva kompetensutveckling i kundservicefärdigheter mot 66% av managers som ansåg att hens anställda behövde detta (Cossham & Fields, 2006). Även andra författare (Auster & Chan, 2003) rekommenderar mer strukturerad kompetensutveckling, till exempel genom införande av policys som syftar till att stödja både informell och formell kompetensutveckling, samt betona kopplingen mellan belöningar och att hålla sin kompetens uppdaterad. De (Auster & Chan, 2003) anser att det inte är tillräckligt att chefer ger möjlighet till kompetensutveckling, de anser också att cheferna bör visa intresse för sina medarbetares utvecklingsmål samt stötta och ge dem feedback. Problematiken lyfts även i nyare forskning. I en studie av Stephens, Mitchell och Zickau (2019) anser bibliotekarier att deras chefer förvisso stöttar dem att utvecklas professionellt, men en del ser en utmaning i att chefer lägger för lite fokus och vikt vid kompetensutveckling, ytterligare en del anser att det finns en brist på intresse för det generellt. Författarna (2019) drar utifrån sitt material slutsatsen att det vore önskvärt att utveckla en handlingsplan som innefattar strukturerade program för att främja och säkerställa kompetensutveckling för all bibliotekspersonal. Det är dock viktigt menar de, att en sådan ser till både av chefer och anställdas intressen och behov för att bli lyckad. Programmen bör vara tydligt definierade för att kunna formalisera de anställdas lärande. De bör innehålla information om utvecklingsmöjligheter för de anställda samt hur olika sådana processer går till samt kommuniceras till inblandade parter för transparens. I mer detalj nämns till exempel nätverkande och samarbete mellan olika organisationer och personer, mentorsprogram och coaching. Stephens, Mitchell och Zickau (2019) talar om vikten av en lärande kultur som börjar med individen men som måste genomsyra hela organisationen och komma alla till del för att kunna utvecklas till fullo. Det innebär att flera organisatoriska faktorer måste finnas på plats, till exempel genom att kompetensutveckling finns inskrivna i arbetsbeskrivningar och anställdas scheman. Det kräver också att resurser avsätts specifikt till kompetensutveckling. Författarna talar om att alla anställda i ledande positioner inom biblioteksorganisationen behöver sända ut ett sammanhängande och enhetligt budskap till alla anställda i både ord och handling att de stöttar och uppmuntrar anställda att fortsätta utvecklas och att de själva deltar för att inspirera andra.

2.4 Utvärdering, uppföljning och ansvar

Kompetensutveckling för bibliotekarier kan följas upp och utvärderas på en rad olika sätt, emellertid framkommer i litteraturen svårigheter med att utvärdera dess effekter i relation till olika intressenter. På Nya Zeeland genomfördes en studie (Campbell-Meier & Goulding, 2021) bland olika bibliotekarietyper i syfte att utvärdera kort- och långsiktiga effekter på bibliotekariers yrkespraktik och arbete med bibliotekstjänster för användare efter deltagande i kompetensutveckling i form av workshops. Författarna (Campbell-Meier & Goulding, 2021) drar slutsatsen att det finns en stark delningskultur bland bibliotekarierna oavsett om dessa har chefer som uppmuntrar detta eller ej.

Denna delningskultur har positiva effekter på bibliotekariernas yrkespraktik och utvecklingen av service för användarna. Andra resultat som är av intresse för den här studien är att bibliotekarier i studien anser att deras chefer uppmuntrar till deltagande i kompetensutveckling men att det inte fanns samma uppmuntran kring att dela med sig av sitt lärande till kollegor eller att implementera det i verksamheten. På så vis upplever bibliotekarier att det inte alltid är möjligt att använda sig av nyförvärvade kunskaper i arbetet. Enligt författarna (Campbell-Meier & Goulding, 2021) är det av vikt att chefer arbetar explicit med kunskapsdelning på arbetsplatsen för att fullt ut främja lärandet inom organisationen. Författarna hävdar att kompetensutveckling ofta leder till individuell påverkan och små förändringar vilket de menar kan riskera att minska bibliotekariers motivation för kompetensutveckling. Å andra sidan menar de att kompetensutveckling inte alltid nödvändigtvis behöver leda till organisatoriska förändringar eftersom kompetensutveckling kan ha olika syften, till exempel att lära nytt eller att uppdatera eller förstärka befintliga kunskaper (Campbell-Meier & Goulding, 2021).

I Lindbergs studie om svenska barnbibliotekarier (2019) intervjuas bibliotekschefer om sin syn på barnbibliotekariers kompetens samt kompetensutveckling. Cheferna beskriver strukturerad kompetensutveckling som ett viktigt ansvarsområde och att ansvaret är chefens eftersom barnbibliotekarier inte har utbildning i strukturerat kompetensutvecklingsarbete. Detta är intressant eftersom cheferna inte i vart fall inte i den redovisade empirin beskriver strukturerad kompetensutveckling utan beskriver sin roll som stöttande, stimulerande och möjliggörande i det att barnbibliotekarier kan bedriva en kompetensutveckling som av cheferna beskrivs som driven av barnbibliotekariernas egna intressen. Ansvaret som bibliotekschefer beskriver kan även innefatta att främja barnbibliotekariers gemensamma lärande, till exempel genom att göra det möjligt för grupper att träffas och diskutera olika frågor. De intervjuade cheferna är öppna för att låta barnbibliotekarier prova sig fram med olika metoder och arbetssätt. För cheferna är det också självklart att bibliotekarier behöver tid till kompetensutveckling på arbetstid, till exempel lästid eller förberedelsetid, det ingår enligt dem i arbetet. Cheferna beskriver det som att de har och tar ansvar för bibliotekariernas kompetensutveckling men att detta sker i nära dialog med dem. På fråga om vilka incitament som gäller för kompetensutveckling beskriver Lindberg svaren som knapphändiga, ett är till exempel att bibliotekarier genom ny kunskap får uppleva personlig utveckling.

Cossham och Fields (2007) visar i sin studie att ansvaret för kompetensutveckling vilar mycket på individen själv. Över 80% svarar att kompetensutveckling uppmuntras, men det förekommer även kommentarer om att arbetsgivarens ovilja är största anledning att inte delta. I empirin framkommer stora skillnader i synsätt mellan hur bibliotekarier och deras ser på bibliotekariernas kompetensutvecklingsbehov och vad man bör delta i. Cheferna fokuserar på verksamhetens kompetensbehov och använder kompetensutveckling för att utveckla kompetensen både hos enskilda individer och arbetsgruppen som helhet. Bibliotekarier fokuserar i sin tur på sina egna kompetensutvecklingsbehov i nutid och framtid. Resultatet visar också att det är mindre vanligt med långsiktig planering och strategier för kompetensutveckling och kompetensutveckling som kopplar till bibliotekets behov/krav, liksom att medvetet arbeta för att stärka arbetsgruppens kompetens

som helhet. Författarna problematiserar även det faktum att biblioteksorganisationer sällan formulerar specifika kompetenskrav och efterpåföljande kompetensutvecklingsplan för sin personal. Det medför att ansvaret till stor del faller på bibliotekspersonalen själva och resulterar i att individens egna motiv och behov kan bli styrande. Cossham och Fields (2007) ställer frågan om alla bibliotekarier kan antas vara intresserade av kompetensutveckling och menar att deras undersökning visar att så ej är fallet. Bibliotekarier i deras studie uttrycker intresse för kompetensutveckling men det är vanligt att anse att resurser i form av tid och pengar samt motivation saknas. En slutsats som dras är att det är vanligt att bibliotekarier inte själva söker kompetensutveckling utan väntar på att det ska erbjudas dem i stället. Det förekommer bibliotekarier som uppger en positiv syn på kompetensutveckling i sig men kanske inte just för dem. Cossham och Fields (2007) betonar att bibliotekariers attityd gentemot deltagande i kompetensutveckling blir avgörande utifrån det vanligaste nuvarande funktionssättet, särskilt på mindre bibliotek som oftare än större bibliotek inte har en etablerad kultur/struktur samt medel avsatta specifikt för kompetensutveckling. Även om det finns medel avsatta behövs ändock en plan för att använda ändliga resurser på ett bra sätt. Sammanfattningsvis menar författarna (Cossham & Fields, 2007) både att bibliotekspersonal har ett ansvar att hålla sig uppdaterade och att det är viktigt med strategiskt planerad och kontinuerlig kompetensutveckling för bibliotekspersonal.

Vad gäller utvärdering av kompetensutveckling identifierar Cossham och Fields (2007) att detta generellt sett sker relativt ad-hoc utan någon djupare planering och det gäller både de bibliotek som har och de som inte har särskilda kompetensutvecklingspolicys. Exempel på typer av utvärdering som genomförs är att prata med kollegor efter deltagande i kompetensutveckling eller att personal som ska delta i kompetensutveckling dokumenterar vilka målsättningar de har och sedan följer upp detta. Kompetensutveckling följs dock sällan upp på individnivå. Författarna (Cossham & Fields, 2007) menar att det är möjligt att mäta detta och ger förslag på några olika sätt så som förändring i attityd, arbetssätt, självförtroende och/eller kompetens. De argumenterar för mer strategiskt arbete med kompetensutveckling och att ta till vara organisationens olika resurser så att de kan vara till största nytta för individen och organisationen och i förlängningen innebära att organisations mål kan uppnås.

3 Teori

I detta kapitel presenteras det ramverk som används för att analysera det empiriska materialet. Ramverket är sammansatt av begrepp som kommer från forskningsområdet *Human Resource Development*, förkortat HRD, och återfinns inom ämnet organisationsvetenskap. HRD handlar om utveckling av individer, arbetsgrupper och organisationer i arbetslivet där lärande spelar en viktig roll (Nilsson et al., 2018). Detta ramverk har valts ut för att det innefattar flera aspekter som det fanns ett intresse av att undersöka bland deltagarna genom den här masteruppsatsen, vilket handlar om förutsättningar, lärandeprocesser och resultat av kompetensutveckling. Inom så väl forskning (Nilsson et al., 2018) som inom ramen för den här masteruppsatsen har det visat sig komplicerat att slutgiltigt definiera och särskilja kompetensutveckling och arbetsplatslärande. Nilsson et al. (2018) beskriver arbetsplatslärande som allt lärande som sker på eller som har med arbetsplatsen och arbetet att göra. Samma författare beskriver kompetensutveckling som medvetet planerat och sorterar in kompetensutveckling under arbetsplatslärande. Ellström (1992) i sin tur, hävdar att aktiviteter där kompetensutveckling inte är det primära syftet ända kan innebära detta för individen. Mot bakgrund av detta samt det faktum att föreliggande undersökning har låtit intervjudeltagarna själva definiera begreppet kompetensutveckling kommer begreppet kompetensutveckling att användas och detta förstås som synonymt med arbetsplatslärande.

3.1 Modell för arbetsplatslärande

Lärande förutsätter naturligtvis arbetsplatslärande och är i sin tur ett mångfacetterat begrepp men kan kortfattat förklaras som en process där individer förvärvar och förändrar kunskaper, färdigheter, förståelse och beteenden genom erfarenheter, observationer och interaktioner med sin omgivning. Relationen mellan individen och omgivningen är av central betydelse för lärandet och olika slags förutsättningar påverkar både lärprocessen och resultatet av lärandet, till exempel genom förändrat tänkande, beteende och deltagande. Dessa perspektiv ger unika insikter om hur relationen mellan individen och omgivningen bör förstås, vilka förutsättningar som är avgörande för lärandet, samt vilka förändringar som sker till följd av detta. Gemensamt för dem alla är betoningen på relationen mellan individ och omgivning där lärandet betraktas som en form av förändring och där förutsättningar för lärandet är av central betydelse. Utöver förutsättningar kan begreppen process och resultat användas för att tydliggöra vad arbetsplatslärande innebär. Arbetsplatslärande kan ses som ett samspel mellan ett organisationserbjudande och ett individengagemang där både individ och organisation är viktiga förutsättningar. Den tidigare forskningen fokuserade i stor utsträckning på individens lärande i relation till omgivningen vilket senare har utsträckts till att även omfatta kollektivt och organisatoriskt lärande. Tidigare har även formellt lärande ofta setts som mest önskvärt då lärandet sker organiserat och kontrollerat, senare insikter har visat att mycket lärande sker mer spontant i form av informellt lärande genom exempelvis arbetet vilket också har stor betydelse för individers, arbetsgruppers och organisationers lärande. Chefer och andra i ledande positioner kan stödja och skapa goda förutsättningar för arbetsplatslärande genom ett medvetet och systematiskt förhållningssätt (Nilsson et al., 2018).

3.2 Förutsättningar för arbetsplatslärande

Förutsättningar för arbetsplatslärande innefattar de faktorer som ständigt verkar och som begränsar och/eller möjliggör arbetsplatslärande och kan delas in i två kategorier, organisatoriska förutsättningar (lärerbjudande) och individuella förutsättningar (lärengagemang) vilka presenteras i det följande.

De organisatoriska förutsättningarna kan delas in i två övergripande kategorier, den första kan benämnas arbetet och dess organisering. Detta innefattar följande:

- Arbetsdelning och koordinering, det vill säga, vem gör vad, hur ser specialisering och koordinering av arbetsuppgifter ut. Individens position i hierarkin påverkar lärandemöjligheterna, ju högre upp desto bättre möjligheter, dock kan individer inom samma yrkesgrupp ha olika lärandemöjligheter. Om verksamheten organiseras i grupper eller team inom vilka arbetsuppgifter kan bytas eller roteras kan lärandemöjligheter skapas. Denna aspekt innefattar även vilket interaktionsutrymme som erbjuds på arbetsplatsen, till exempel om medarbetare har möjlighet att diskutera sitt arbete med andra genom samarbete, personalträffar och handledning samt planerade och icke planerade träffar med chefer.

- Arbetets innehåll, i vilket lärande gynnas om det ställer höga krav på kompetens och det motsatta för arbeten med låga kompetenskrav. Arbetet behöver också upplevas som utmanande av individen, dock inte i så hög utsträckning som möjligt utan lagom utmanande. Det är positivt om arbetet innehåller en varierande typ av arbetsuppgifter där individen får möjlighet att använda olika kompetenser; en rutinnivå där arbetet i stor utsträckning är automatiserat, en mellannivå där individen behöver använda sitt omdöme för att tillämpa rätt regel vid rätt tillfälle, slutligen den högsta nivån där individen behöver kunna lösa problem genom analys och reflektion.

- Handlingsutrymme i arbetet. Detta är objektivt och kontextuellt samt subjektivt och upplevt på samma gång vilket innebär att det finns ett faktiskt handlingsutrymme men individer tolkar dessutom vilket handlingsutrymme de tror sig ha på olika sätt, vilket medför att dessa två inte alltid är i fas. Tumregeln är att ju större handlingsutrymmet är desto mer gynnar det lärandet. Det innebär sammanfattningsvis att det måste finnas både ett objektivt och ett subjektivt handlingsutrymme som är tillräckligt stort.

Den andra övergripande kategorin som rör organisatoriska faktorer kan beskrivas som människor vi arbetar med och kan delas upp ytterligare i:

- Chefer, medarbetare och kollegor. En sammansättning på en arbetsgrupp som varken är för homogen eller heterogen utan balanserad är att föredra sett till lärandemöjligheter. Det gynnas även av om relationerna är stöttande och förtroendefulla, en tillåtande attityd till misstag, samt om de berörda individerna har gemensamma mål, fokus på att lösa arbetsuppgifterna, skapar utrymme dels för att prova olika

arbets- och synsätt, dels för gemensam kritisk reflektion, kan hantera konflikter samt är beredda att ta risker.

- Organisationskultur, de gemensamma värderingar, normer, beteenden och föreställningar som växt fram över tid genom samspel mellan individer och arbetsgrupper inom en organisation. Hur detta påverkar synen på lärande, initiativtagande, risktagande, individuellt ansvar och kritisk reflektion och diskussion kan antingen gynna eller begränsa lärandet. Om det finns en positiv syn på dessa aspekter och en uppmuntrande inställning så gynnas lärandet.

Dessa förutsättningar samverkar med varandra och bildar tillsammans den grundläggande lärmiljö som möjliggör eller begränsar organisationers arbetsplatslärande. En lärmiljö där förutsättningarna i stor utsträckning gynnar lärande kan sägas vara en expansiv lärmiljö som erbjuder rika och varierande lärmöjligheter medan motsatsen kan benämnas som en restriktiv lärmiljö som präglas av mer fyrkantiga ramar (Nilsson et al., 2018).

I tillägg till det krävs att de individuella förutsättningarna är rätt. Individen själv spelar en viktig roll i det att denne måste ha vilja, motivation och engagemang till att lära. Typiskt för vuxnas lärande är att dessa gärna vill styra sitt eget lärande, lär sig det de vill lära eller ser en mening med att lära sig och tar ansvar om de vill och ges möjlighet till det. Detta varierar naturligtvis mellan olika individer och beror på en rad olika orsaker. Utöver det ovan nämnda behöver individen även känna sig trygg samt ha en positiv självbild och tilltro till sin förmåga för att kunna lära, särskilt vid utmanande uppgifter eller situationer. Detta kan hos en och samma individ variera och förändras över tid. I sådana situationer kan chefen spela en viktig roll i att uppmuntra och stödja individen att utveckla en större tilltro till sin förmåga att klara arbetet och olika utmaningar. Individer kan ha olika *learning readiness*, vilket innebär olika beredskap att lära och en individ som är i mental balans är väl förberedd och motiverad att lära i en viss situation och för en oförberedd individ gäller det omvända. Av den orsaken bör individuella hänsyn tas (Nilsson et al., 2018).

3.3 Arbetsplatslärande som process

Arbetsplatslärande som process handlar om hur kunskap och färdigheter utvecklas över tid, vilket kan ske som båda långa och korta processer. Specifika händelser kan fungera som en katalysator för lärande. När det gäller att gå från nybörjare till expert inom ett yrkesområde krävs det i regel omfattande träning och reflektion. Övning är nyckeln till att utveckla färdigheter, vilket innebär att inlärningsprocessen kan ta lång tid. Det finns olika perspektiv på inlärningsprocessen som påverkar hur den utförs och uppfattas. Formella lärprocesser präglas av att de är genomtänkta och strukturerade och innebär att aktivt separera individen från det dagliga arbetet i tid och rum för att medvetet påverka deras kompetens genom organiserade och målinriktade utbildnings- och undervisningssituationer, till exempel genom kurser. Informella lärprocesser är ständigt pågående i arbetet, sker vanligen på arbetsplatsen och präglas av att de sker oplanerat, oorganiserat och spontant och där lärande sker som en biprodukt. Detta slags lärande är inte lika synligt och erkänt som det formella. Arbetsplatslärande sker i regel både formellt och

informellt, där det informella är det som vanligen sker i störst utsträckning, och kompletterar varandra på olika sätt (Nilsson et al., 2018).

Utöver att betrakta lärandet som en process på individnivå kan det även ske som kollektiva lärprocesser i grupper eller team där en grundläggande förutsättning är individuellt lärande. Andra förutsättningar är att de inblandade parterna har möjlighet att mötas, exempelvis genom arbetsgrupper eller projektgrupper på olika organisatoriska nivåer och därigenom utbyta erfarenheter med varandra. Kärnan i en kollektiv lärprocess kan sägas vara kommunikation och reflektion genom dialog och diskussion med fokus på arbetsrelaterade frågor och som resulterar i att kollektivet når en gemensam förståelse och arbetsrelaterade intentioner med möjligheten att det sprids vidare till andra medarbetare och grupper. Kollektivt lärande kan ske både oplanerat och informellt men också mer formaliserat genom stöd i form av exempelvis projektgrupper vilket är ett sätt att freda och skydda lärandet mot att bortprioriteras till förmån för mer kortsiktigt tänkande (Nilsson et al., 2018).

3.4 Resultatet av arbetsplatslärande

Resultatet av lärande kan beskrivas utifrån flera olika aspekter och perspektiv. Det kan beskrivas utifrån olika lärperspektiv. Sett från ett behavioristiskt perspektiv är resultatet av lärande ett förändrat beteende, från ett kognitivt perspektiv ett förändrat tänkande och från ett kontextuellt perspektiv att deltagandet i arbetsgemenskapen förändrats (Nilsson et al., 2018). Ett möjligt sätt att se på resultatet av lärande är utifrån generiska respektive specifika kunskaper och förmågor av vilka arbetsplatslärande har potential att leda till båda typerna. Generiska kunskaper och förmågor är sådana som kan användas på flera områden än den specifika arbetsplatsen, exempelvis att kunna kommunicera skriftligt och muntligt, samarbeta, planera och prioritera. Specifika kunskaper och förmågor är specifika för en viss arbetsplats, organisation eller bransch (Nilsson et al., 2018), för bibliotekssektorn skulle ett exempel kunna vara att kunna hantera en bibliotekskatalog. Kunskapen kan vara explicit, det vill säga att den är medvetandegjord och går att se och tala om, men den kan också vara så kallad tyst kunskap, det vill säga, kunskap som ofta är omedveten eftersom den är svår att betrakta och sätta ord på. Erfarenhetsutbyte mellan kollegor har potential att synliggöra och omvandla tyst kunskap till explicit kunskap. Hänsyn behöver tas till både explicit och tyst kunskap för att täcka hela bredden av en individs kunskaper (Nilsson et al., 2018). Resultatet av arbetsplatslärande kan också beskrivas med begreppen anpassningsinriktat och utvecklingsinriktat lärande. Anpassningsinriktat lärande innebär att individen agerar inom på förhand fastställda ramar och ett resultat av ett sådant lärande kan vara att klara sina arbetsuppgifter mer rutinerat, snabbare och/eller med högre kvalitet. På så vis har individen mer tid till mer utmanande uppgifter. Utvecklingsinriktat lärande innebär att individen agerar utanför de givna ramarna och har förmåga att självständigt reflektera samt formulera och lösa problem, vilket bör kunna bidra till att rusta individen till att självständigt anta utmaningar i arbetet (Nilsson et al., 2018).

Arbetsplatslärande kan ge resultat på individuell och kollektiv nivå. På kollektiv nivå är resultatet inte bara summan av de i gruppen ingående individernas lärande utan mer en slags synergieffekt. Med andra ord innebär det att arbetsgruppen har uppnått en gemensam syn och inställning samt en

ömsesidig förståelse för expertis och ett samlat kunnande relaterat till deras arbete. Det kollektiva lärandet torde då vara stabilt över tid, vilket innebär att även om enskilda medlemmar lämnar fortsätter gruppen att behålla och utveckla den gemensamma förståelsen och kompetensen. Resultatet av detta är att det som tidigare var specifikt för individer nu har blivit allmänt känt inom gruppen, det privata har blivit offentligt och individuellt lärande har omvandlats till gemensamt kunskapsutbyte (Nilsson et al., 2018). Dock ej i fokus här. Resultatet av lärande på kollektiv nivå beskriver Nilsson et al. (2018) som att det är något mer än att lägga samman det som individerna i gruppen har lärt sig. Det krävs dels en samsyn rörande verksamheten och ett samlat kunnande och förståelse för den expertis som behövs inom gruppen, dels någon form av gemensamt kunskapsutbyte. På så vis menar författarna (Nilsson et al., 2018). att det kollektiva lärandet blir stabilt över tid, vilket innebär att även om enskilda medlemmar lämnar fortsätter gruppen att behålla och utveckla den gemensamma förståelsen och kompetensen.

4 Metod

Nedan följer en redovisning och argumentation av valda metoder samt en redovisning av urval och etiska överväganden.

4.1 Val av metod

I denna studie undersöks folkbibliotekariers uppfattningar av kompetensutveckling genom kvalitativa intervjuer. En kvalitativ ansats valdes för att få en djupare förståelse för folkbibliotekariers uppfattningar om kompetensutveckling. Kvalitativa metoder, till skillnad från kvantitativa, tillåter forskare att utforska och förstå komplexiteten, variationen och nyanserna i människors beteenden, upplevelser och sammanhang. En nackdel med kvalitativa metoder är att de generellt sett medför svårigheter att generalisera resultatet till en större population. Resultatet kan dock ändå vara relevant och användbart genom kontextuell generalisering och transferering till liknande kontexter samt för vidare forskning (Bryman, 2018).

4.2 Datainsamlingsmetod

Då studien handlar om individers egna uppfattningar och erfarenheter valdes intervjuer som tillvägagångssätt, detta eftersom det dels möjliggör för deltagarna att uttrycka sig på sina egna villkor vilket kan ge en rikare bild av de fenomen som undersöks, dels för att det möjliggör för forskaren att ställa följdfrågor, be om förtydliganden samt utforska nya teman eller ideer som uppkommer under intervjuerna och därmed skapa en djupare och mer komplett förståelse för deltagarnas svar (Bryman, 2018). Semistrukturerade intervjuer valdes för att uppnå både struktur och flexibilitet i datainsamlingen. Denna typ av intervju kombinerar fördefinierade ämnen eller frågor med möjligheten till spontanitet och djupgående förståelse (Bryman, 2018). En intervjuguide utformades med ledning av syfte och frågeställningar samt tidigare forskning och annan litteratur för att säkerställa att viktiga områden och teman skulle komma att täckas under intervjuerna. En strävan var att formulera öppna och flexibla frågor i syfte att tillåta deltagarna att fritt uttrycka sina uppfattningar och erfarenheter gällande kompetensutveckling och möjliggöra djupare diskussioner (Bryman, 2018).

4.3 Urval

Inledningsvis var tanken att intervjua bibliotekarier på deras arbetsplatser och således genomföra fysiska intervjuer. Ett kontaktbrev skickades ut till ett tjugotal bibliotek i närområdet. Brevet innehöll en förfrågan om att delta i en kvalitativ intervjustudie om kompetensutveckling på folkbibliotek och alla anställda på biblioteket inbjöds att delta oavsett utbildningsbakgrund, samt information om studien. Då inga svar hade erhållits ca en vecka efter utskick valdes i stället digitala intervjuer som intervjuformat och brevet skickades ut till ett hundratal bibliotek över hela Sverige. Utskick har endast skett till folkbibliotek som är verksamma i kommuner med ett invånarantal under 15 000. Sammanlagt svarade åtta personer vid det andra utskicket positivt på förfrågan om att delta i undersökningen, varav sex av dessa slutligen kom att delta i studien medan två föll bort på grund av schematekniska orsaker.

Deltagarna representerar en varierad grupp av bibliotekarier med olika bakgrund, ansvarsområden och erfarenhet inom yrket, vilket bör ge en bred och mångfasetterad förståelse för ämnet. Det bör noteras att majoriteten av deltagarna är kvinnor, vilket återspeglar den könsfördelning som finns inom bibliotekarieyrket.

4.4 Deltagare

Nedan presenteras deltagarna i tabellform för att underlätta läsningen. Deltagarna har givits alias och står i den ordning som intervjuerna genomfördes. Angivet finns också det antal år som de arbetat på folkbibliotek, vilken huvudsaklig roll eller inriktning deras tjänst har samt längd på intervjun.

Alias	**Antal år**	**Roll/inriktning**	**Intervjulängd**
Anna	13	Bibliotekssamordnare	35 min
Beata	10	Chefsroll/vuxenbibliotekarie	50 min
Claes	24 år	Flera	43 min
Dina	11 år	Flera	24 min
Emma	1,5	Ensam bibliotekarie	17 min
Frida	7,5 år	Barnbibliotekarie	34 min

4.5 Genomförande av intervjuer

Intervjuerna genomfördes i det digitala konferensverktyget Zoom som erbjuder möjlighet för mötesdeltagare att både se och höra varandra samt att kunna spela in. Intervjuerna förflöt utan tekniska svårigheter, vilket är en risk med denna typ av intervju (Bryman, 2018). Ur forskningshänseende (Bryman, 2018) lyfts flera positiva aspekter av kvalitativa intervjuer online i realtid fram, exempelvis den bekvämlighet som det medför att inblandade parter kan sitta i lugn och ro på sin arbetsplats eller hemma. Det innebär även en ökad möjlighet att personer som annars inte skulle vilja delta i en intervju väljer att tacka ja. Utöver detta finns besparingar i tid och pengar att göra, samtidigt som formatet undanröjer de flesta geografiska hinder. Det uppfattades som en stor fördel för den här undersökningen då det möjliggjorde intervjuer med deltagare från olika delar av landet, något som annars inte hade varit möjligt. En intervjuare har enligt Bryman (2018) lika goda möjligheter att etablera en god relation med den intervjuade vid en digital intervju som vid en fysisk sådan. Enligt Bryman (2018) är det viktigt att skapa en atmosfär av förtroende och öppenhet under intervjuerna för att respondenterna ska känna sig bekväma att dela sina tankar och åsikter. Han betonar även vikten av att vara lyhörd under intervjun för att kunna anpassa frågor eller riktning baserat på respondenternas svar. Detta eftersträvades i intervjusituationerna, det bör dock beaktas att intervjuaren inte är en professionell sådan även om det finns tidigare erfarenhet av att

genomföra intervjuer. Det är därför troligt att en professionell och mer erfaren intervjuare hade fått empiri som präglas av större bredd och djup. Sammantaget är dock uppfattningen att intervjuformatet fungerade väl och uppfyller de krav som föreligger vid en masteruppsats.

4.6 Transkribering

Efter intervjuerna transkriberades ljudet med det inbyggda transkriberingsverktyget som finns i Word. En nackdel med intervjuer som spelas in är annars att detta steg tar mycket tid i anspråk. För att säkerställa att transkriberingarna var korrekta rättades de medan intervjuerna lyssnades igenom. En fördel med att spela in och transkribera intervjuer är att det dels erbjuder transparens i det att andra kan granska materialet kritiskt, dels att det möjliggör noggrannare analys genom att forskaren kan återvända till det bevarade materialet (Bryman, 2018).

4.7 Analys

Även vid kvalitativa studier är det viktigt med ett systematiskt tillvägagångssätt vid analys. För studiens första två frågeställningar har en tematisk analysmetod använts. Denna process har utgått ifrån vad Bryman (2018) skriver om tematisk analys med fördefinierade kategorier som är de två första forskningsfrågorna. Den tredje forskningsfrågan analyseras med stöd av ramverket som presenterades i teorikapitlet. Det innebär att intervjuerna har lästs igenom upprepade gånger för att identifiera mönster, teman och betydelsefulla kategorier relaterade till deltagarnas syn på kompetensutveckling. Fokus har varit repetitioner och likheter och skillnader i deltagarnas utsagor och som har koppling till forskningsfrågorna samt tidigare forskning och annan litteratur som behandlas i denna masteruppsats. De segment som identifierats som viktiga har kodats med hjälp av färgmarkeringar och slutligen organiserats i teman baserat på liknande mönster och betydelse. Hela analysförfarandet har präglats av en iterativ process. Citat används för att visa hur de stödjer ett specifikt tema, för att visa variationer som finns i materialet samt för att stödja slutsatser genom att visa hur de är förankrade i deltagarnas egna ord. Citaten har hållits så nära deltagarnas språk som möjligt, de justeringar som gjorts är att talspråkliga ord ersatts med skriftspråkliga samt att upprepade ord tagits bort, detta för att underlätta läsbarhet utan att för den skull ändra på deltagarnas egna utsagor.

4.8 Etiska överväganden

Vid all forskning finns det ett antal etiska överväganden som forskare måste ta hänsyn till och etiska riktlinjer gäller även studenter. Då detta är en studentuppsats kvalificerar den sig inte som forskning och kommer således inte att gå igenom en etikgranskning (Vetenskapsrådet, 2017). Den föreliggande undersökningen har genomförts i enlighet med etiska riktlinjer och efter informerat samtycke från deltagarna. Vetenskapsrådet (2017) och Bryman (2018) föreskriver att deltagare ges utförlig information både muntligt och skriftligt om en studie innan samtycke ges. Deltagarna har givits information om studien skriftligt vid två tillfällen, dels vid den första kontakten, dels inför intervjuerna då deltagarna fått ta del av och skrivit under en samtyckesblankett. Information gavs även muntligt innan intervjuns start. Det har även betonats att

deltagande är frivilligt och att deltagarna har rätt att dra tillbaka sitt samtycke när som helst utan konsekvenser. Ansträngningar har gjorts för att påverka deltagarnas liv och samla in personliga uppgifter i så liten utsträckning som möjligt. Enligt Vetenskapsrådet (2017) utgör inspelning av ljud och bild en behandling av personuppgifter. Det har hanterats genom att deltagarnas anonymitet och konfidentialitet garanterats i så stor utsträckning som möjligt genom användning av pseudonymer eller kodnummer vid transkribering i stället för deltagarnas riktiga namn. Vid transkribering har även detaljer som riskerar deltagarnas anonymitet och konfidentialitet ändrats eller tagits bort. Således har ingen information som riskerar att medföra identifikation av deltagarna använts i analys eller publicering. All forskningsdata har lagrats på lösenordskyddade enheter som endast undertecknad har tillgång till (Bryman, 2018).

5 Resultat och analys

I följande kapitel presenteras resultat och analys av de sex intervjuer som genomförts. Resultat och analys struktureras utifrån undersökningens tre frågeställningar. Den tredje frågeställningen analyseras med stöd av det analytiska ramverket om arbetsplatslärande som presenterades i teorikapitlet.

5.1 Uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling

Majoriteten av deltagarna beskriver inledningsvis kompetensutveckling som deltagande i konferenser, föreläsningar och kurser. När de utvecklar sina svar framkommer även att flera anser att nätverkande, omvärldsbevakning, ta del av andras erfarenheter och att söka information också är en typ av kompetensutveckling. Således ger alltså flera deltagare uttryck för en bred definition av kompetensutveckling som ligger i linje med den som Ellström för fram. Alla deltagare beskriver kompetensutveckling som ett självklart och nödvändigt inslag i sitt arbete. De tar alla tar upp vikten av att kompetensutveckling har relevans för den roll eller de arbetsuppgifter de har och beskriver att det egna intresset har betydelse, i större eller mindre utsträckning. Anna säger till exempel följande:

> Sen kan det ju vara saker som kan vara intressanta att ta del av som egentligen kanske inte är ens i ens inriktning eller ens men som ändå är intressant. Jag tycker till exempel att det är väldigt spännande med flerspråkighet bland barn fast jag inte är barn- och ungdomsbibliotekarie längre. Så jag går gärna på sådana saker ändå, för jag tycker det är, alltså jag personligen tycker det är spännande och det är …? Jag använder det materialet personligen, kan man säga, i mitt privata liv.

Anna ger som flera andra deltagare uttryck för vikten av kompetensutvecklingen som intressant för individen själv, i det här fallet rent personligt. Beata är inne på liknande tankar och berättar att vid nätverkande med andra bibliotekarier så talas det mycket om de egna intressena och hur man på olika sätt kan dra nytta av det i sitt arbete så att det kommer verksamheten till del genom att nischa in sig på vissa genres som man själv är intresserad av och på så vis bli bra på att köpa in och prata om den eller de genrerna. Det kan således konstateras att bibliotekarierna lägger vikt vid det egna intresset, det är dock inte så att det alltid spelar in, det förekommer kompetensutveckling som initieras av chefer eller av kommunen om än i liten utsträckning enligt bibliotekarierna själva. Samtliga bibliotekarier betonar vikten av ständig kompetensutveckling. De ser det som en kontinuerlig process där man hela tiden behöver lära sig nytt för att hålla sig relevant och kunna möta förändringar i samhället och på arbetsplatsen. För de flesta är kompetensutvecklingen kopplad till verksamhetens mål och användarnas behov. Detta kan exemplifieras av Emma som beskriver att kompetensutveckling bidrar till att hon utvecklas i sin yrkesroll, kan bli bättre på sitt arbete samt försöka göra mer, och Emma som menar att kompetensutveckling gör att hon känner sig tryggare i sin roll. Nedan beskriver Beata sin syn på detta.

> Att jag tror att man, jag mår i alla fall bra av att ständigt hålla mig uppdaterad och söka nya vägar. Jag tror inte riktigt på att ett bibliotek ska vara likadant som det har varit sedan åttiotalet

utan tekniken går framåt. Vi kanske inte ska vara så analoga längre, man kanske ska vara mer digital, vi kanske bara ska kasta upp allting och röra om. Och det är också kompetensutvecklande, hur kan vi arbeta mot de som är unga nu och behöver stöd i biblioteket. Vi finns ju också där för barnen, alltså barnen är ju en prioriterad målgrupp. Finnas där för dem, att liksom göra någonting för dem. Det är ju motiverande i sig faktiskt.

De flesta betonar att kompetensutvecklingen bör vara anpassad efter deras egna behov och arbetsplatsens krav. Det handlar om att fylla eventuella kunskapsluckor eller utveckla färdigheter som är relevanta för det dagliga arbetet och som gynnar bibliotekets arbete och dess målgrupper. Vissa ser behovet av mer pedagogisk kompetens, särskilt när det gäller att bemöta olika målgrupper eller hantera specifika behov såsom funktionsnedsättningar. Andra fokuserar mer på teknisk kompetens eller andra områden som är mer direkt relaterade till biblioteksområdet. Vissa framhåller att kompetensutveckling bör vara konkret och praktiskt tillämpbar på arbetsplatsen för att vara meningsfull medan andra är mer öppna för en bredare syn på ämnet, som till exempel Dina.

Som yrkesroll gynnar all typ av kompetensutveckling oavsett hur liten eller stor. Gynnar hela tiden. Även om jag inte kan implementera det varje gång eller kan göra något realt av det i studien för att jag har tagit del av det, jag vet vad det är för någonting och vet att det finns tillgängligt, vilket det är, folkbiblioteket behöver alltid resurser och kunskap om resurser och nätverk och tillgänglighet. När vi åker i väg på någonting, vi prioriterar vissa saker över andra, det gör vi men allt tar vi till oss och som är yrkesroll så är det väldigt viktigt för mig för jag gör väldigt mycket olika saker och saker jag är på kan vi alltid implementera nästan på någonting i en liten eller stor skala. Som privatperson så håller det mig vaken och nyfiken och ger mig energi.

Dinas beskrivning skiljer sig mycket från Claes som lägger betoning på vikten av att kompetensutvecklingen rör hans dagliga arbete:

Det borde rimligtvis vara något som rör ens dagliga arbete kan jag tycka, liksom att det är relevant för det jag verkligen gör. Man har ju varit på en del föredrag och sammanträden och konferenser genom åren där behållningen var lunchen och fikat och träffa kollegor. Kompetensutveckling för mig är att det är skräddarsytt för mina behov och för mitt biblioteks behov så långt som det är möjligt. Sen så med de här sammanträdena som jag har uttryckt mig lite förklenande om kan ju vara väldigt givande och övergripande och så där, men de rör inte mitt arbete på mitt bibliotek men det är någonting, det blir ett vidare begrepp och så, man träffade lite folk, man fick diskutera lite och så där.

Claes beskriver en önskan om kompetensutveckling som är riktad och specifik och uttrycker en viss skepsis mot mer allmänt hållna förekomster eller förekomster vars innehåll inte helt korresponderar med de behov som han eller hans bibliotek har. Claes uttrycker en viss skepsis till stora möten eller sammankomster där man mest lyssnar och gör grupparbeten. I stället framhåller han en AI-utbildning som han tar del av där en kollega delar presentationer och uppgifter med deltagarna vilket innebär att de som deltar själva får prova på något konkret och även kan dela sina lösningar med varandra. Detta kan kontrasteras med vad Annas säger om liknande aktiviteter, att hon uppskattar mycket att få träffa kollegor för att ta del av olika perspektiv samt få tips och utbyta idéer kring hur man kan lägga upp olika aktiviteter och innehåll i biblioteksverksamheten. Detta säger hon, kan vara viktigare än själva kompetensutvecklingsaktiviteten ibland. Här uttrycks två skilda synsätt på samma typer av aktiviteter där Claes inte ser samma värde i möten med bibliotekarier och annan personal från andra arbetsplatser än den egna så som Anna gör. Anna beskriver att det är positivt att få inspiration genom mötet med andra till att göra nya eller andra saker på sin arbetsplats. Claes beskriver i

stället de egna behoven som startpunkt för att lära sig mer. Majoriteten av deltagarna ser värde i att nätverka med kollegor och delta i konferenser, föreläsningar eller andra evenemang där man kan utbyta kunskap och erfarenheter samt få inspiration och dela tips och idéer. Att träffa andra inom branschen och diskutera olika ämnen anses för flera vara en viktig del av kompetensutvecklingen. Det finns en variation i hur bibliotekarierna ser på karriärmöjligheter och hur kompetensutveckling relaterar till detta. Flera deltagare ser kompetensutveckling som ett sätt att öka sin expertis och öppna upp för nya möjligheter på den befintliga arbetsplatsen genom att visa att man har en viss kompetens och intresse för att avancera. Anna för ett resonemang om en högskolekurs som hon är intresserad av att gå och att den kan gynna henne både sett till det arbete hon har i dagsläget och karriärmässigt i framtiden. Flera beskriver att genomförd kompetensutveckling kan användas för att visa på kompetens och erfarenhet när man söker nytt arbete, bägge är här exemplifierat genom ett citat av Emma.

> Ju mer kompetent man är så kan man begära mer i lön och man kan göra mer och ta på sig olika roller och vara med i fler sammanhang och bli expert på det man gör, men också när man söker nya jobb, att man liksom, jag har gått de här kurserna och jag har varit med i de här sammanhangen och jag kan det här. Det har jag lärt mig och gör att jag är kompetent. Sen är det kanske inte det som motiverar en bibliotekarie, alltså man gör inte karriär som bibliotekarie. Och som därför tar det här jobbet, så jag tänker väl mer att det är på ett personligt plan eller som personlig yrkesövning eller yrkesrollen kanske inte är så här karriäristisk. Men det bidrar ju absolut såklart. Absolut ja jo men det är en del av en karriär.

Emma beskriver flera olika sätt som kompetensutveckling kan användas för att göra karriär som bibliotekarie men betonar avslutningsvis att bibliotekarieyrket inte är något karriäryrke. Även Frida uttrycker specifikt att bibliotekarieyrket inte är ett karriäryrke. Samtidigt uttrycker Emma här ovan olika sätt som kompetensutveckling kan användas för att avancera karriärmässigt. Det egna intresset och att känna motivation för att kompetensutveckla sig är mycket framträdande i materialet. Anna, Claes och Emma beskriver att kompetensutveckling är ett positivt inslag i den vardag och emellanåt även tristess som kan bli på en arbetsplats efter en tid. Emma beskriver det så här:

> Jag tycker att den kompetensutvecklingen som vi får ger jobbet ett så stort mervärde. När man jobbar på ett litet ställe och man träffar samma folk hela tiden är det lätt att känna sig lite avskärmad från resten av biblioteksvärlden, men jag har inte känt det, det känns som att man har kollegor, inte bara de två kollegorna jag har här, alltså, jag har kollegor i regionen, så det, ja jag tycker att det är jätteviktigt.

Claes som är den av deltagarna som arbetat längst som bibliotekarie beskriver sina motiv till att kompetensutveckla sig:

> Först och främst så är det faktiskt för mig själv för att inte stelna i, ja rent utsagt utan omvägar, ledan som ibland är på en arbetsplats. Allting liksom blir detsamma, förutsägbart och när det ytterst sällan händer något nytt och utmanande utan man har jobbat där så länge som jag, så kan man, man vet, kommer hända innan det är ytterst sällan det är någonting. Nu har jag inga större problem med det liksom annars utan jag tycker väl att tryggheten och förutsägbarheten har ett eget värde och så, men ibland så, jag har tid till kompetensutveckling så att dyker det upp något på mejlen, för nu är det ju bara teams möte nu för tiden och det har jag inget emot heller så. Är det något intressant så nappar jag på det. Det har varit, ibland bara kommer de från ingenstans och de som handlar om judarnas historia i Sverige, som jag anmäler mig till och var jätteintressant till exempel, och ja, men bibliotek är ju liksom allmänbildning. Och ja, det behöver inte bara vara nya böcker liksom utan judarnas historia tycker jag är en sak som motiverar att sitta en timme och ta kompetensutveckling på rummet.

Beata, Claes och Frida lyfter vikten av att få ha roligt på arbetet och Claes menar att det är en vinst för alla inblandade parter om bibliotekarien får större arbetslust och ”en skjuts uppåt”. Frida tycker att det både är roligt och lärorikt att få träffa andra barnbibliotekarier som hon kan lära sig av. Beata menar att det är viktigt att det finns möjlighet till roliga inslag i arbetet och att få göra saker man brinner för. Dels för att balansera upp de mindre roliga delarna av arbetet, dels anser hon att det även kommer biblioteksanvändarna till del när folkbibliotekarier får vara kreativa och kan prova olika saker i verksamheten:

Vad vill vi och alltså det ska ju vara kul också som någonting man brinner för allting är ju relevant det mesta man pratar om att ha tillgängligt på bibliotek. Men sedan ska man ju också ha någon grej som man tycker att: men det här är så jävla kul. Det tror jag är jätteviktigt. Jag som då har mycket ledarskaps alltså, jag måste ha budget och sådant där, det kanske inte är det roligaste och det är viktigt att man får ha någon liten bebis som man rår om, men det här andra blir väl lite så här matigt. Ja men då vill jag gå ut och vara kreativ och göra den här grejen eller alltså ta sig tid som hitta. Så då tror jag att besökarna, låntagarna, jag tror de märker det att men gud den här personen är jättedriven i den här frågan eller de här sakerna.

Dina pratar i mindre utsträckning om det egna intresset för specifika ämnen utan mer om att ha ett brett intresse för kompetensutveckling i sig för att kunna bli bättre för sina olika målgrupper.

Ja alltså jag jobbar ju som folkbibliotekarie och jag har många olika roller i mitt yrke. Sen hur stor roll det är som sedan utspelar sig, det varierar beroende på behov. Och jag behöver hela tiden kompetensutveckla mig för att nya saker tillkommer, vissa saker vet vi inte ens om, för vi har inte fått in den gruppen förut, men helt plötsligt dyker den upp. Så i min roll är det nästan en arbetsbit att kompetensutveckla mig hela tiden och ha utsikt utåt vad jag behöver veta och. När det här kommer spontant också, liksom snabbt kunna ta reda på hur vet jag mer så kompetensutveckling och min yrkesroll är väldigt sammanblandade. Som det är med och det är ju för att möta målgrupperna. Vi har ju bibliotekslagen vi följer, vi har kommunens revisioner och mål som vi följer och sen har vi också någon regional målnivå som vi måste följa och det ingår också kompetensutveckling i det alltihopa.

Alla deltagare anser att de har goda möjligheter till kompetensutveckling, varav flera anser att möjligheterna är mycket goda. Claes anser sig ha mycket stora möjligheter till kompetensutveckling och tycker inte att det finns några särskilda utmaningar. Dina, Emma och Frida anser sig också ha stora möjligheter till kompetensutveckling. Anna menar att det beror på vad det gäller, digital kompetensutveckling är lättare att delta i eftersom man inte behöver åka i väg vilket ibland har varit ett problem på hennes arbetsplats då de är få i personalen (3 anställda), hon själv är den enda som arbetar heltid och i perioder har de haft svårt att hitta fasta vikarier. Det medför att det kan vara svårt för dem att åka i väg om de samtidigt behöver bemanna biblioteket eller har andra aktiviteter där. Det medför att planering kan behöva ske långt i förväg. Emma lyfter också fram att digitala aktiviteter är lättare att delta i men att hon även har goda möjligheter att delta i kompetensutveckling utanför arbetsplatsen och att hon mest deltar i det som regionen anordnar.

Att vara uppbunden på diskpass eller av andra åtaganden nämns av Anna, Dina, Emma och Frida som att det begränsar men inte hindrar kompetensutveckling. Frida menar dock att för de som har mycket diskpass kan det absolut verka begränsande och att de personerna inte kan göra mycket mer än att vänta på att chefen säger till att man ska delta i kompetensutveckling. Anna säger att tid är något som är begränsat inom de

flesta verksamheter och att man vanligen har tider som är bundet till vissa aktiviteter eller program vilket hon alltså inte ser som något konstigt.

Brist på tid och pengar är överhuvudtaget de främsta hinder som lyfts fram av deltagarna. Begränsade resurser gör att man behöver välja och prioritera samt att flera deltagare uppmuntras av sina arbetsgivare att delta i kompetensutveckling som är gratis. Anna beskriver att hon till största del själv bestämmer vilken kompetensutveckling hon tar del av och om det är gratis finns inga hinder, om det däremot innebär kostnader behöver hon ta upp frågan med sin chef. De resurser som står till buds styr också till viss del vilken kompetensutveckling som kan väljas. Beata talar om att det finns utmaningar med att hitta kompetensutveckling som man vill gå men som ändå håller sig inom ramarna för den budget som föreligger. Vissa saker måste enligt exempelvis Anna och Beata väljas bort på grund av att det är för dyrt. Det går inte att delta i vad som helst och Beata lyfter fram att nätverkande alltid är möjligt eftersom det är gratis och menar att det är ett bra sätt att hålla sig uppdaterad. Flera deltagarna tar upp att olika bidrag, exempelvis Läsfrämjandelyftet och Stärkta bibliotek, är viktiga för att kunna kompetensutveckla sig, dessa är dock avsatta för specifika ändamål. Frida beskriver olika bidrag som viktiga för möjligheten till kompetensutveckling och att personalen på hennes arbetsplats tack vare dem kunnat delta i mycket kompetensutveckling. Dock menar hon att det tar tid att söka olika bidrag och hon oroar sig för hur likvärdigt det egentligen är då folkbibliotek kan ha så olika förutsättningar ekonomiskt sett. Hon uttrycker en viss oro för hur framtiden kommer te sig beroende på om sådana bidrag kommer att finnas kvar eller minskas ner eller tas bort. Dina uttrycker att hennes kommun är villig att betala för kompetensutveckling, särskilt om innehållet matchar kommunens mål, visioner och uppdrag men att gratis kompetensutveckling uppmuntras i dagsläget utifrån den samhällsekonomiska situationen. Även om de ekonomiska resurserna är begränsade så lyfter flera deltagare att de anser sig ha god tillgång på kompetensutveckling och andra resurser i form av exempelvis material så som tidskrifter, utskick och genom omvärldsbevakning. Dina berättar att hon är väldigt nöjd med sin arbetsplats och tycker att hon får ut mycket även av sitt vardagsarbete. Hon uttrycker att hon aldrig ens tänkt tanken att hon skulle sakna något. Regionbiblioteken har tagits upp i materialet av flertalet deltagare och tillskrivs en viktig roll för kompetensutveckling och som erbjuder mycket bra sådan, oftast gratis. Emma säger exempelvis följande på det temat:

> Vårt bibliotek är en del av Götabiblioteken och liksom då får ta del av region, den regionala biblioteksutvecklingen i Östergötland och de ordnar hur mycket kurser, fortbildningar, nätverksträffar som helst. Så då är det ju liksom och de är ganska ofta gratis eller kostar bara liksom resan dit och lunch så det är ju ingen stor kostnad, liksom i vardagen, men sen också om det är, ja nu har vi fått stärkta bibliotekspengar till något projekt eller man har genom läsfrämjandelyftet fått pengar så kan man ju åka på liksom olika konferenser och bokmässor med de pengarna. Så det finns jättegoda möjligheter både liksom när man har extra medel och när man inte har det.

Deltagarnas utsagor tyder på att tiden verkar vara ett mindre hinder för kompetensutveckling än vad ekonomin är. Även om de tar upp att de inte kan ägna sig åt kompetensutveckling när de vill eftersom det finns vissa tider att passa uttrycker flera att de har gott om tid att lägga på sådant de själva väljer. Frida säger till exempel att hon är uppbunden till att ha sagostund en viss dag i veckan men att hon i övrigt har ett ganska fritt schema. Flera tar också upp att

deras chef inte tvekar att stänga biblioteket i vissa fall om de anser att kompetensutveckling behöver prioriteras.

Som nämnts arbetar deltagarna på folkbibliotek i kommuner som har mindre än 15 000 invånare. Det framkommer bland en majoritet av dem att storleken på de folkbibliotek som de arbetar på har betydelse för hur de ser på kompetensutveckling och hur denna gestaltar sig. Alla nämner de ekonomiska begränsningar som finns för folkbiblioteken och flera tar upp de små ekonomiska medel de har att röra sig med och att gratis kompetensutveckling därför uppmuntras. Detta behöver naturligtvis inte vara specifikt för just små folkbibliotek. Claes är den enda som inte berör aspekter av att arbeta på ett mindre bibliotek i någon större utsträckning. Detta kan ha olika orsaker och det är omöjligt att säkert svara på varför det är så, men det kan noteras att Claes arbetsplats är den som har flest anställda, som tidigare nämnts har det folkbiblioteket tio anställda medan majoriteten av de övriga deltagarna arbetar på bibliotek som har en betydligt mindre personalgrupp, flera av de övriga arbetar ensamma eller tillsammans med endast ett par kollegor. Alla deltagare har en viss roll på sitt bibliotek men flera innehar flera roller och några av deltagarna på de allra minsta biblioteken beskriver att de på sin arbetsplats deltar i allt förekommande arbete på biblioteket eftersom storleken kräver det. Flera av deltagarna lyfter vikten av att träffa bibliotekarier från andra bibliotek som har samma roll eftersom det på små bibliotek är vanligt att vara helt ensam i sin roll, som till exempel Frida som här pratar om kompetensutveckling som innefattar möten med andra bibliotekarier:

> Jag tycker att det är kul att få träffa andra just för att jag är ensam bibliotekarie. Om man tänker nu bara just det som handlar om barnbibliotekariebiten så är det kul för att oftast så har man chansen då att träffa och prata med andra barnbibliotekarier och kan utbyta erfarenheter och så.

Frida är ensam barnbibliotekarie på sin arbetsplats vilket gör att hon ser positivt på möjligheten att diskutera sitt arbete med andra barnbibliotekarier samt få möjlighet att lära av andra. Emma är inne på ett liknande spår i ett tidigare citat där hon berättar om att hon kan känna sig avskärmad från andra på grund av ensamarbetet och att kompetensutveckling och kontakt med andra därför ger ett stort mervärde. I följande citat pratar Emma även om det positiva som kompetensutveckling genom möten med andra bibliotekarier ger användarna.

> Ja det tycker jag också. Det tycker jag absolut. Man tar ju med sig nya kunskaper tillbaka som man kan använda i arbetet och det är ju bra. Ja men absolut att liksom besökarna, låntagarna får ta del av nya saker som har funkat på andra ställen och så anpassar vi dem hit. Så det tror jag absolut gynnar dem att det inte bara är samma vanliga utan ja, men nu kommer det någon ny aktivitet eller nu kommer det något nytt som vi testar. Det tror jag gynnar dem, absolut. Får jag känna att det är liksom ett levande bibliotek. Jag vet inte om du vet var X ligger, det är en väldigt stor kommun till ytan men en väldigt liten kommun i invånare, så det händer ju inte jättemycket. Så jag tror att det är liksom, ja men det är samhällets vardagsrum här, så det är ju jätteviktigt att det händer saker, att det utvecklas och att personalen fortsätter att lära sig nya saker.

Emma beskriver här att hon anser att det är särskilt viktigt för en liten kommun att ta in influenser utifrån och se till att det händer saker i kommunen. Detta spår är även något som Beata är inne på när hon pratar om att hon genom den erfarenhet hon samlat på sig under åren som bibliotekarie börjar se och fundera över hur det egna biblioteket fungerar och genom möten och att ta del av hur andra bibliotek arbetar kan jämföra det med sin arbetsplats och på så vis få nya

idéer och uppslag kring hur man kan arbeta och på så vis kan utveckling ske. Anna beskriver också att de på hennes bibliotek gärna tar del av och lär sig av andra bibliotek:

Sen har jag också varit och bokat in studiebesök på närliggande bibliotek som är ungefär vår storlek för att kunna prata om liksom, ja men hur gör ni med det här? Och ja, både det här med läsfrämjande och hur det funkar med hur de delar upp arbetsuppgifter och program och försöka liksom få in andra saker som vi kan lära oss av.

Som nämndes beskriver majoriteten av deltagarna att deras resurser är begränsade och Beata säger att de behöver fundera över hur mycket tid och anspråk ett nytt inslag i verksamheten kommer att ta i anspråk men att det alltid går att pröva om det endast kräver små medel samt att försöka anpassa till den egna verksamheten. Beata beskriver en utmaning i att det finns mycket som skulle behöva uppdateras eller ändras på hennes bibliotek samtidigt som resurserna är begränsade. Beata uttrycker att allt som kostar ju syns i budgeten. Det medför att de enligt henne försöker att arbeta smart vilket hon menar innebär att försöka se hur man kan arbeta tillsammans och göra det mesta av de resurser man har. En fördel som Beata lyfter fram med att arbeta på ett mindre folkbibliotek är följande:

Ja det är ett pågående arbete, att allt vi gör, det gynnar ju verksamheten eftersom vi är så små, och det vi gör det får vi ju resultat på ganska snabbt. Vi ser ju ganska snabbt om det är värt det liksom. På ett större bibliotek, då blir det ju som mer insatser skulle jag tänka mig, alltså att man måste mäta allting hela tiden, men vi upplever inte att det liksom är likadant på ett mindre bibliotek.

Dina lyfter också fram att hon ser snabbheten och enkelheten kring beslut och förändringar som en fördel och en miljö som hon gillar att arbeta i eftersom det finns en stor frihet samtidigt som hon upplever att det finns ett gott samarbete mellan kollegor och chefen. På fråga om vad hon anser om att ha striktare riktlinjer för kompetensutveckling anser hon inte att det behövs på hennes arbetsplats då de är en så pass liten arbetsgrupp. Emma är inne på liknande tankar, att deras arbetsgrupp är så pass liten vilken gör det enklare att samarbeta och komma överens, exempelvis om vem eller vilka som ska ta del av en viss kompetensutveckling. I materialet lyfts det att små kommuner kan skilja sig från större kommuner i det strategiska arbetet. Anna gör en jämförelse med sin nuvarande arbetsplats som alltså är ett litet folkbibliotek med tidigare arbetsplatser i större kommuner:

Alltså jag tänker att det nog varit bra med lite mera kanske struktur. Med det sagt så är det ju så att det är ju kanske inte jättemycket styrning uppifrån kring hur vi ska arbeta överhuvudtaget. Alltså vi har ju våra roller såklart och vi är ganska fria inom dem. Men det här med att tänka strategiskt att vi ska jobba alltså under lång tid på lång sikt med olika saker kommer inte så mycket uppifrån, bortsett från politiska mål. Det känns ju svårt att ha tydlighet kring kompetensutveckling om man inte har det kring visioner och mål generellt sett. Jag tror att jag har fått höra att just i kultur- och fritidsområdet i den här kommunen så har man inte mycket vana vid att jobba med mål och att det är någonting vi behöver liksom alla jobba in oss på.

Anna beskriver att det i den större kommunen var ett mer strukturerat arbeta med många bibliotek och personal inblandade. Där var kompetensutvecklingen mer generell och planerat längre i förväg. Anna menar att det kanske är nödvändigt för att det ska fungera med allas tider och scheman.

5.2 Ansvar för att initiera, genomföra och följa upp kompetensutveckling

Som tidigare framgått anser bibliotekarierna att de har och tar stort eget ansvar för sin kompetensutveckling. Oavsett om det handlar om att söka upp kurser, delta i föreläsningar eller hålla sig informerad om relevanta ämnen, ser de det som en individuell uppgift att aktivt sträva efter att utveckla sin kompetens. Alla deltagare beskriver ett tudelat ansvar för kompetensutveckling, om än med varierande betoning på vem eller vilka de anser har det största ansvaret. I alla intervjuer framkommer att både den enskilde medarbetaren och chefen har en del i kompetensutvecklingsprocessen. Medarbetarna förväntas vara proaktiva i att söka upp relevant kompetensutveckling och föreslå eventuella aktiviteter som kan gynna deras arbete. Å andra sidan förväntas chefen vara stöttande och uppmuntrande samt kunna erbjuda vägledning och resurser för kompetensutveckling. Deltagarna beskriver att de anser att de har ett ansvar för att söka information, omvärldsbevaka samt att leta upp olika kompetensutvecklingsaktiviteter, både att undersöka vad som finns och att delta i sådana aktiviteter. Frida beskriver det som att man som medarbetare bör göra det som man har möjlighet att göra, sedan finns det också sådant som medarbetaren behöver ha chefens stöd för, till exempel när det handlar om kompetensutveckling som kostar eller som påverkar verksamheten och övriga medarbetare. Då menar Frida att det handlar om ett gemensamt ansvar mellan chef och hela arbetsgruppen. Claes menar att det första som dyker upp i tanken för honom är chefen men att det inte riktigt fungerar så idag. Detta beror enligt honom till stor del på att det idag är så många aktörer inblandade och som tar kontakt på olika sätt, främst via e-mail, men även sociala medier, och också tar direkt kontakt med bibliotekarierna och erbjuder kompetensutveckling. Det menar han gör att chefens roll försvinner lite eller blir mer utsuddad sett till den aspekten vilket medför ett större egenansvar för bibliotekarien och är enligt honom positivt då det är mindre auktoritetsstyrt. Claes:

> Det är ju en sak som har blivit bättre, tycker jag nu, liksom att det inte är så auktoritetstyrt längre, överhuvudtaget att det inte är någon som det var förr i tiden som verkligen bestämde att nu ska vi alla åka på den här kursen. Ja, vare sig man ville eller inte så fick man ju följa med här liksom, men idag är det ju som jag upplever det inte så. Det beror på vilken chef man har också, liksom vi har en väldigt liberal och bra chef som ger oss mycket frihet nu. Vi uppmanas att hålla koll på mejl och Facebook och är det något som intresserad oss så bara meddelar man henne att ja, den här timmen sitter jag vid ett teams och lyssnar på det.

Claes tillskriver digitaliseringen stor del i den här förändringen bort från det auktoritetsstyrda mot mer deltagarstyrd kompetensutveckling vilket är något han ser positivt på. Han beskriver även i en annan passage att den teknologiska utvecklingen underlättar möten och lärande med och genom andra personer än de som finns på den egna arbetsplatsen, att det inte är så att man nödvändigtvis alltid måste träffas fysiskt. Vad gäller chefens roll lägger de flesta av deltagarna störst vikt vid att denne stöttar, uppmuntrar och möjliggör kompetensutveckling. De flesta anser sig ha en sådan chef. Claes beskriver att det allra främst är chefen som uppmuntrar till kompetensutveckling på hans arbetsplats och tillägger att det är något en normal chef borde göra. Emma anser att hennes chef tydligt visar och stöttar medarbetarnas kompetensutveckling:

Chefen tycker att det är jätteviktigt att vi ska åka i väg på saker och ta med oss kunskap tillbaka. Så fort vi har hittat någonting så får man liksom positiva reaktioner. Bara ja, men det här ska vi se om vi kan fixa i schemat så att ni får åka i väg. Den har varit väldigt viktig, liksom både det här peppandet, att man känner att man har stöd i det så att man inte behöver kämpa för det, och liksom att det ger en möjlighet schemamässigt och liksom tidsmässigt att göra det, så den tror jag är centralt.

Anna uttrycker en tudelad upplevelse av den uppmuntran som hon säger att hennes chef ger.

Ja, jag vet inte riktigt, det är väl både och. Alltså det uppmuntras ju till att man tycker att det är positivt och att man får positiv feedback när man berättar om någonting man har gjort eller varit med på. Men det kanske inte uppmuntras så mycket på det sättet att man får, ja men åk på det här eller åk på det här så mycket. Då var det ju mer att man ska, man fixar det själv helt enkelt.

Det Anna säger här är att hon upplever att chefen oftast uttrycker sig positivt om redan genomförd kompetensutveckling men inte engagerar sig så mycket inför det genom att ge tips eller uppmuntra till att delta i något. Det framgår att chefens kunskap om biblioteksverksamheten och engagemang i medarbetarnas utveckling kan påverka hur kompetensutvecklingsinitiativ gestaltar sig. Anna och Frida som uttrycker att deras chefer saknar kunskap om biblioteksverksamhet upplever båda att dessa inte engagerar sig särskilt mycket i deras kompetensutveckling utan lämnar ansvaret till dem. Frida menar att hennes chef inte bara är en bibliotekschef och som inte riktigt vet vad ett bibliotek är. Därmed menar hon, har denne svårt att veta vad som ska prioriteras. På hennes arbetsplats har de i stället haft möjlighet att delta i kompetensutveckling på grund av att de kunnat söka bidrag samt att det finns en annan driven person i arbetsgruppen som har bokat in kompetensutveckling åt dem alla. Frida upplever inte att hennes chef ger särskilt mycket stöttning.

Uppmuntran och stöd, varken eller alltså, inte så insatt i verksamheten alls, så allt som inte kostar pengar utan kan vara för bidragspengar och så är liksom, det är ingen chef som säger blankt nej men ingen som säger ja vad kul eller vad kul att ni gjorde det.

Frida beskriver däremot arbetsgruppen som ett ”väldigt peppande team” vilket hon ser som positivt. I flera intervjuer påpekas vikten av att chefen ger praktiskt stöd och tillgång till resurser för kompetensutveckling. Det kan vara ekonomiska resurser för att delta i kurser eller aktiviteter samt möjligheter att ta ledigt för att närvara vid kompetensutvecklingsaktiviteter. Detta stöd uppmuntrar och underlättar medarbetarnas deltagande. Beata berättar exempelvis att hennes chef stöttar henne när det gäller kompetensutveckling och att biblioteket kan stänga vid behov. Anna tycker att chefen borde ta ett större strategiskt ansvar för medarbetarnas kompetensutveckling, det kan exempelvis vara att ta upp på lönesamtal eller medarbetarsamtal vad medarbetaren behöver utveckla. Anna menar också att en chef har mer överblick över verksamheten och dess behov än vad de anställda har, och att chefen bör se till de behoven, medan de anställda mer ser till sin egen del. Hon nämner även att chefer rör sig i andra sammanhang än biblioteksmedarbetarna vilket gör att denne kan snappa upp viktig information och saker som är på gång och som kan vara relevanta i kompetensutvecklingssammanhang. Anna menar dock att det hänger mycket på att chefen är nära verksamheten och har kunskap om yrket för att denne ska kunna veta vad som är relevant. Anna beskriver en skillnad nu gentemot tidigare chefer hon haft som själva arbetat på bibliotek tidigare eller varit ganska involverade i verksamheten och som då

uppmuntrat mycket till kompetensutveckling och skickat olika tips relaterat till det. Med nuvarande chef kan hon ibland få tips men sällan något som hon upplever som relevant.

Obligatorisk kompetensutveckling som kommunen eller chefen kräver att de deltar i uppges ske mer sällan av en majoritet av deltagarna och i dessa fall handlar det oftast om frågor eller områden som hamnar utanför det direkt biblioteks- och informationsvetenskapliga så som exempelvis utbildning i suicidprevention och HLR som alla medarbetare i kommunen förväntas gå. I övrigt är det endast Dina som ger uttryck för att det förekommer kompetensutveckling som inte de eller deras arbetsgrupp själva har valt. Hon beskriver även att hennes chef ibland begär att hon ska delta i kompetensutveckling och menar att det då går före annat:

> Där eller andra mycket egenansvar 50% du får göra vad du själv vill i mitt folkbibliotek i alla fall. Det uppmuntras egen sökning, sen finns det andra 50%, då är det liksom att vi håller på med en utvecklingsfas just nu i mitt bibliotek där vi ger uppsökande verksamhet mot våra målgrupper som vi tycker att vi behöver mer utåtgående så vi håller på att kompetensutveckla oss i det just nu och då har det ansvaret kommit från bibliotekschefen. Så att vi får liksom blandad där man kan säga så här att jag kan kompetensutveckla mig på inre tid utan några problem eller hinder från min bibliotekschef, men får jag ett ansvar från henne att jag ska och i det behöver jag göra en kompetensutveckling så måste det prioriteras. Och sen är det också över henne. Kommer det någonting från kommunen som säger att vi måste kompetensutvecklas i det här, då tar det prioritering över hennes prioriterade ansvar då.

Anna berättar exempelvis att de själva fixar allt som rör sin kompetensutveckling, att det inte är något som chefen bokar. Utöver det egna ansvaret menar flera deltagare att de även har ett visst ansvar för att förmedla vidare information om kompetensutveckling som skulle kunna vara av intresse för deras kollegor samt att i viss mån hantera kompetensutvecklingsfrågor inom gruppen, exempelvis genom att behandla sådana frågor på möten eller tipsa varandra. Anna och Dina som båda har en roll som samordnare uttrycker att de tycker att de även har ett visst ansvar för att informera och vidarebefordra sådant som kan vara av intresse till sina kollegor. De betonar dock att det handlar om ett samarbete och att det inte är någon som bestämmer över någon annan utan att man väljer själv.

Utvärdering och uppföljning av kompetensutveckling sker i mer eller mindre organiserade former på deltagarnas arbetsplatser. Dina beskriver att hon och hennes kollegor skriver upp kompetensutveckling som de deltagit i och att de även brukar summera på närmaste APT. Om det då är någon som upplever att det är något man vill veta mer tar denne kontakt med den som deltagit eller bokar in egen kompetensutveckling.

5.3 Analys av deltagarnas utsagor utifrån modell för arbetsplatslärande

5.3.1 Förutsättningar för arbetsplatslärande

Organisatoriska förutsättningar

Som tidigare nämnts kan de organisatoriska förutsättningarna för lärande i arbetet ses som ett lärerbjudande. Dessa förutsättningar kan delas in i arbetet

och dess organisering samt de personer individen arbetar med. Arbetet och dess organisering kan i sin tur brytas ner i arbetsdelning och koordinering, arbetets innehåll och handlingsutrymme i arbetet (Nilsson et al., 2018). Samtliga deltagare har olika ansvarsområden som de menar påverkar deras kompetensutveckling. Beata som förutom att vara vuxenbibliotekarie även har en ledande roll på sitt bibliotek har exempelvis gått en ledarskapsutbildning. Claes som är vuxenbibliotekarie beskriver att det skiljer sig mellan vad vuxenbibliotekarierna och barnbibliotekarierna på hans arbetsplats har för arbetsuppgifter och kompetensbehov vilket medför en organisering i olika arbetsgrupper som till stor del arbetar med olika saker och därmed också lär sig mer om olika saker. Claes beskriver organisationen på hans arbetsplats:

> Fem jobbar med vuxenavdelningen och fem jobbar med barnavdelningen, så att barnavdelningen kanske har något fantasytema eller Harry Potter tema och det är väl kanske då mer innan att de delar det inom sin barngrupp. Medan vi vuxenbibliotekarier kanske vill ha snacket om att gallra på vuxenavdelningen, som inte rör barnavdelningens jobb. Så då delar vi med oss inom vuxenlaget då och sedan så får det gå för kännedom.

Strukturen med specialiserade arbetsgrupper torde främja att deltagarna kan utveckla och fördjupa sin expertis inom sina respektive specialområden. Vuxenbibliotekarierna diskuterar frågor som gallring på vuxenavdelningen, vilket är relevant och specifikt för deras arbetsområde. Barnbibliotekarierna delar temaarbete inom barnavdelningen, vilket är relevant för deras arbetsuppgifter. Detta visar hur kunskap och erfarenheter delas inom respektive gemenskap, men inte nödvändigtvis mellan dem. Nilsson et al. (2018) menar att lärandemöjligheter kan skapas genom att verksamheten organiseras i grupper eller team där arbetsuppgifter byts eller roteras. Det är inget som framkommer i det här underlaget, deltagarna betonar snarare som i exemplet med Claes de olika roller man har och att man strävar efter att bli bättre i det avseendet, dock är det så att flera deltagare innehar olika arbetsroller och försöker att utvecklas i dem alla. Övriga deltagare nämner också att de träffas kontinuerligt i olika gruppkonstellationer för att diskutera arbetet tillsammans. Det ligger i linje med vad Nilsson et al. (2018) skriver om vilket interaktionsutrymme som erbjuds på arbetsplatsen vilket innefattar möjligheter att diskutera sitt arbete med andra genom exempelvis samarbete, personalträffar och handledning. Även om det finns en uppdelning i olika roller finns det även vissa arbetsuppgifter som delas mellan alla bibliotekarier som exempelvis diskpass. Flera av deltagarna beskriver vikten av att ha kunskap och kompetens utöver sitt specialområde, dels med hänvisning till behovet att ha ett helhetsgrepp kring hela biblioteket, dels för att det inte alltid går att veta vilken slags kunskap och kompetens man kommer att behöva vilket gör all kompetensutveckling välkommet. Anna beskriver exempelvis att hon i sin roll som samordnare inte är så praktiskt involverad i barn- och ungdomsverksamhet men att hon kan vara det på lov och att hon anser att det ändå är bra att ha kunskap om rent allmänt eftersom man möter barn- och ungdomar ute i verksamheten.

Enligt Nilsson et al. (2018) är det generellt så att ju högre position en individ har i en arbetsplatshierarki, desto bättre är lärandemöjligheterna. Det är dock möjligt med olika lärandemöjligheter inom samma yrkesgrupp beroende på hur de olika faktorerna samverkar. Samtliga bibliotekarier i den här undersökningen beskriver rika möjligheter till lärande i arbetet. Dina och Frida upp att biblioteksassistenter inte har samma möjligheter och förutsättningar för

kompetensutveckling som bibliotekarier och Dina nämner också att bibliotekarierna på deras arbetsplats har ett visst ansvar för att hjälpa biblioteksassistenterna i det avseendet. Nilsson et al. (2018) skriver om vikten av att som medarbetare ha möjlighet till både oplanerade och planerade möten med chefen. Majoriteten av deltagarna uttrycker nöjdhet med sin närmaste chef, det finns dock två som beskriver missnöje med chefen. Frida som berättar att de inte har en bibliotekschef utan en kultur- och fritidschef menar att det medför att deras chef inte ser lika mycket av deras arbete som hon menar hade varit fallet om de haft en bibliotekschef. Frida beskriver sin uppfattning av chefen som en person som inte riktigt vet vad ett bibliotek är och därför inte förstår vilka prioriteringar som bör göras. Kompetensutveckling har i stället kommit till stånd genom drivna personer i personalgruppen. Även Anna uttrycker missnöje med sin chef och menar att den personen inte har så mycket kunskap om hur ett bibliotek fungerar eller vilket slags arbete bibliotekarierna där utför:

> Han har ju sagt mer eller mindre att jag inte vet vad du gör, jag vet inte vad du har för arbetsuppgifter. Ja för vi skulle prata om det här hur vi skulle dela upp det när vi gick från två till tre personer. Då sa han mer eller mindre att jag inte vet vad du gör för någonting så att därför kan jag inte heller veta hur ni ska dela upp det eller ge förslag på det, det får vi sköta själva så. Så det är lite så med kompetensutveckling också att ja, men du kan det bättre. Han tycker det, han har svårt att liksom se vad som man kan tänka, så de här frågorna rycker han lite på axlarna så… Fördelen är att man är fri och får göra lite som man vill. Att det är ingen som tycker det är konstigt om man vill gå på en flerspråkighetsgrej om barn till exempel, fast man inte har barn till exempel eller något annat som man känner som är kanske inte exakt det man jobbar med, så är man ju friare på så sätt.

Frida och Anna upplever inte något särskilt stöd eller uppmuntran angående kompetensutveckling från chefens håll. I båda dessa fallen handlar det om chefer som är kultur- och fritidschefer utan bakgrund inom biblioteksektorn. Det är rimligt att dra slutsatsen att Frida och Anna inte har samma möjlighet till sådana möten med chefen Nilsson et al. (2018) för fram eftersom deras chefer har ett större ansvarsområde än vad bibliotekschefer har och således inte kan finnas tillgängliga på samma sätt i verksamheten. Övriga deltagare uttrycker sig mycket positivt om sina chefer och i alla de fallen har man en bibliotekschef som närmaste chef. Claes beskriver exempelvis sin chef som den individ som är den främsta att stötta och uppmuntra till kompetensutveckling på hans arbetsplats vilket han menar borde vara självklart för en chef. Beata beskriver sin chef som stöttande gällande kompetensutveckling och Claes och Dina beskriver båda sin närmaste chef i mycket positiva ordalag. Dina:

> Bibliotekschefen har definitivt en huvudroll idag. Det är ju egentligen bibliotekschefen som förmedlar mycket utav ansvaret så att hon är ju den som är kommunen i biblioteksmiljö kan man säga. Till exempel när vi ska ha kompetensutveckling, ifall det behövs så lägger hon av en vecka för det. Vi avskyr att behöva stänga biblioteket men behöver kompetensutvecklingen prioriteras och vi inte kan hitta vikarier så blir det så. Hon går så långt att hon stänger ner biblioteket ifall vi behöver kompetensutvecklingen för att det är det bästa för verksamheten i långa loppet. Och hon gör allt hon kan för att hitta passbytare och ger extra tid att se till att man kan få kommunbil för att kunna åka i väg, kolla på övernattningsmöjligheter och ja, ser över lösningar. Hon stoppar inte kompetensutvecklingen utan hon försöker se på lösningar. Och går det inte att lösa då blir det ett naturligt stopp.

Utöver chefen spelar andra medarbetare stor roll för att främja lärande på arbetsplatsen. Alla deltagare beskriver relationen med sina kollegor i positiva ordalag. Flera beskriver att klimatet kollegor emellan är stöttande och att man

peppar och hjälper varandra. Anna berättar till exempel att hon och hennes kollegor går på olika kurser beroende på intresse och arbetsroll men att de lär av och tipsar varandra om olika saker.

Lärande gynnas enligt Nilsson et al. (2018) av ett arbete som ställer höga krav på kompetens, innehåller varierande arbetsuppgifter som kräver olika slags kompetens och varierande kravnivåer, samt upplevs som lagom utmanande av individen själv. Flera bibliotekarier beskriver sitt arbete som mångfacetterat och föränderligt. Det går även att dra slutsatsen utifrån deltagarnas beskrivningar av sitt behov av ständig kompetensutveckling att deras arbete har en sådan karaktär. Frida menar att bibliotekarieyrket inte är detsamma som för tio år sedan, att det är ett yrke som utvecklas hela tiden och att hon vill hänga med i den utvecklingen. Enligt Frida är det nästan ett måste för att kunna hänga med i samhällsutvecklingen och kunna utföra sitt arbete så bra som möjligt. Claes och Anna beskriver även att kompetensutveckling kan vara något man söker upp för att inte arbetet ska upplevas för rutinmässigt när man har hunnit arbeta ett antal år inom yrket. Anna säger att det alltid är möjligt att lära sig mer och utveckla både sig själv och sin verksamhet även om man arbetat länge och har mycket kunskap. Hon beskriver det som en fara att fastna i samma hjulspår när man skaffat sig mycket erfarenhet genom arbetet. Detta kan förstås som att de själva reglerar arbetsinnehållet för att på så vis uppnå en sådan arbetsmiljö som Nilsson et al. (2018) anser gynna lärande.

För att gynna arbetsplatslärande är det viktigt att berörda individer upplever att det finns ett handlingsutrymme i arbetet, detta delas av Nilsson et al. (2018) upp i det faktiska handlingsutrymmet individen har och det av individen uppfattade handlingsutrymmet vilka inte nödvändigtvis är i fas med varandra. Enligt författarna (2018) gynnas lärandet av ett så stort handlingsutrymme som möjligt i båda avseendena. Utifrån vad deltagarna beskriver under intervjuerna kan det tolkas som att de anser sig ha ett stort handlingsutrymme, om än i varierande grad. Emma beskriver det faktiska utrymmet som hon har utifrån de resurser som chefen förfogar över så som tid, pengar och personal vilket ibland är en förutsättning för att kunna kompetensutveckla sig. Det faktiska utrymmet påverkar även av vilka beslut chefen tar eftersom denne har mandat att ta beslut som medarbetarna måste rätta sig efter. Eftersom chefen både tillåter och uppmuntrar medarbetarna att kompetensutveckla sig beskriver Emma ett faktiskt handlingsutrymme som är stort. Det uppfattade handlingsutrymmet beskriver hon utifrån att man som medarbetare tar ansvar för att söka upp kompetensutveckling.

Den andra övergripande kategorin som rör organisatoriska faktorer innefattar de personer individen arbetar med, som exempelvis kollegor, medarbetare och chefer och Nilsson et al. (2018) skriver även att lärandet dels gynnas av relationer som är förtroendefulla och stöttande, dels av att medarbetare delar samma mål och har fokus på att lösa sina arbetsuppgifter, detta eftersom det skapar en miljö där medarbetare vågar prova olika saker i arbetet och kan reflektera gemensamt. Alla intervjuade lyfter vikten och betydelsen av sina kollegor, dels de som arbetar i samma verksamhet, men flera deltagare talar även om ett utökat kollegium som de möter genom olika typer av aktiviteter, både när man reser i väg och online. Anna beskriver till exempel under intervjun de bibliotekarier i länet som hon träffar vid en del kompetensutvecklingstillfällen som sina kollegor. Frida beskriver att hon

genom att ha möjlighet att träffa andra barnbibliotekarier och att tillsammans med kollegor lyssnar på föreläsningar känner en större trygghet i sin roll. Hon beskriver även vikten av att det finns personer som är drivande i kollegiet eftersom hon utifrån egna upplevelser anser att sådana personer bidrar till att främja utveckling och lärande.

Sett i ett vidare perspektiv går det att tala om vilken slags organisationskultur som råder i verksamheten, vilket innefattar gemensamma värderingar, normer, beteenden och föreställningar som växt fram över tid genom individers och arbetsgruppers samspel inom en organisation och en positiv och uppmuntrande inställning till att medarbetare vågar ta initiativ och risker, eget ansvar samt diskutera och reflektera utifrån ett kritiskt förhållningssätt gynnar lärande (Nilsson et al., 2018). Det är endast Dina som tar upp kompetensutveckling utifrån ett organisatoriskt perspektiv. Hon talar om kompetensutveckling utifrån olika nivåer och perspektiv och berättar att hennes kommun uppmuntrar till att ta eget ansvar och att friheten att kompetensutveckla sig är stor så länge det inte går ut över ordinarie arbetsuppgifter så som diskpass. Dessa förutsättningar samverkar med varandra och bildar tillsammans den grundläggande lärmiljö som möjliggör eller begränsar organisationers arbetsplatslärande (Nilsson et al., 2018). Utifrån ovanstående dras slutsatsen att bibliotekarierna verkar i en expansiv lärmiljö som gynnar deras lärande då de beskriver att de har rika och varierande lärmöjligheter. De uppmuntras till att eget ansvar för sitt lärande och har möjligheter att göra självständiga bedömningar och val i relation till detta.

Individuella förutsättningar

Nilsson et al. (2018) framhäver individen själv som viktig för att lärande ska kunna ske i det att individen behöver ha vilja, motivation och engagemang att lära. Författarna för dock fram att individer kan ha olika beredskap för att lära vilket definieras med den engelska termen *learning readiness.* Utöver det ovan nämnda behöver individen även känna sig trygg, väl förberedd samt ha en positiv självbild och tilltro till sin förmåga för att kunna lära, särskilt vid utmanande uppgifter eller situationer. Detta kan hos en och samma individ variera och förändras över tid och påverkas av en rad olika faktorer. I sådana situationer kan chefen spela en viktig roll i att uppmuntra och stödja individen att utveckla en större tilltro till sin förmåga att klara arbetet och olika utmaningar (Nilsson et al., 2018). Alla deltagare i undersökningen beskriver motivation till att lära, men utifrån lite olika motiv. Majoriteten av deltagare beskriver en öppenhet för att lära sig olika saker och kan sägas betona vikten av att lära sig snarare än exakt vad man vill lära sig. Detta kan exemplifieras med ett citat från Dina.

> Åh ja, jag kan säga det att jag inte hade kunnat vara en bibliotekarie idag ifall jag inte hade tillgång till kompetensutveckling för då hade jag blivit ganska stagnant. Jag hade nog inte ens hamnat i biblioteksvärlden alls för när man slutar söka kompetensutveckling, kurser, översikt och bara liksom vara öppen och ta in och fråga varför, då från mitt yrkesperspektiv så tycker inte jag att man kan röra sig i en biblioteksvärld, för då drar man ner kompetensen i hela verksamheten, det liksom stannar upp. Man kan ha frågetecken, man kan vara lite teknofob, man kan tycka vissa saker inte passar in eller är bra men när du sätter stopp för dig själv och sätter upp en mur då går det inte, och kompetensutveckling är liksom den stora hammaren som slår ner murar.

Beata beskriver en skillnad mellan olika medarbetares inställning till kompetensutveckling som visar på hur beredskapen att lära kan variera. Hon

beskriver att en del kollegor kan undvika kompetensutveckling för att de anser att det tar för mycket tid och eftersom de inte i förväg vet om det är värt att delta. Beata menar dock att det är viktigt att vara öppen för ny kunskap även om man inte alltid vet direkt exakt hur den kan användas. Hon menar att det finns kollegor som anser att tiden måste utnyttjas till max hela tiden och att kompetensutveckling då kan väljas bort, medan Beata anser att kompetensutveckling kan ge mer om det ges tid. Det kan förstås som att Beata har kollegor som anser att kompetensutveckling inte är ”riktigt” arbete. Beata beskriver sig själv som en nyfiken person som ständigt söker ny kunskap:

Liksom så här är du intresserad av någonting. Då tror jag att man hittar vägar till liksom fortbildning eller liksom kompetens att man söker rätt på det man är intresserad av. Vad gör man det och liksom fortsätter som man gör då tror jag att bara vägarna öppnas upp liksom att det här, det här är ju till för mig liksom, och det var ju så jag hamnade där jag är nu.

Nilsson et al. (2018) skriver att vuxna typiskt sett vill styra sitt eget lärande, att vuxna lär sig det de själva anser sig ha behov av eller vill ha och att vuxna tar ansvar för sitt eget lärande om de själva vill och får möjlighet att göra detta, med variation mellan olika individer. Claes beskriver detta när han talar om vad kompetensutveckling ger honom i det att han har deltagit vid många tillfällen som inte gett honom något utan där det enligt honom bara är en massa prat och lyssnande vilket gör att han tappar koncentrationen och intresset efter ett tag om inte ämnet är väldigt intressant för honom själv. Han lyfter fram den AI-kurs som han för tillfället deltar i som något som passar honom bättre i det att han får göra saker i sin takt samt får pröva själv och öva.

5.3.2 Arbetsplatslärande som process

Enligt Nilsson et al. (2018) kan lärandeprocesser ske under både längre och kortare tid. I empirin kan främst kortare processer identifieras. Deltagarna beskriver mest deltagande i enstaka konferenser och föreläsningar men beskriver det sällan som del av en längre process. Det kan dock inte uteslutas att så inte är fallet. Intrycket som ges är att mycket kompetensutveckling handlar om ett spritt deltagande utifrån vilka medel och aktiviteter som finns tillgängliga. Här beskriver Frida sina erfarenheter av kompetensutveckling på biblioteket hon arbetar på sedan något år tillbaka:

Jag har haft tur nu här i X att det har varit väldigt mycket kompetensutveckling. Man har sökt mycket bidragspengar. så det har funnits pengar från Stärkta bibliotek, sen kommer jag inte ihåg namnet på den men det finns någon som handlar just om kompetensutveckling för alltså att man kan man söker då… Både Digitalt först pengar så då har jag tex fått gå på internetdagarna och lärt mig kring AI och allt möjligt. Sen har vi haft pengar för något annat bidrag och då har vi fått gå på bokmässan, och så gå på seminariepass eller seminariekort som man kan gå på massa bra föreläsningar. Och allt möjligt kring litteratur. Och sen nu har vi senaste tiden haft pengar för ja, men det är läsfrämjande insatser mot barn och då har vi åkt på studiebesök till olika bibliotek där de berättat om sin verksamhet, men också att vi haft begripsam, de här som pratar om hur man kan öka tillgängligheten på biblioteken. Vi har fått lära oss och även haft någon sådan här kommersiell person som föreläser om hur man kan skylta och sådant, ja och sen bland annat med att Regionbiblioteket har hållit i olika föreläsningar och sådant man kan komma på gratis.

De formella lärprocesser som kan identifieras är färre än de informella. Kännetecknande för formella lärprocesser är att det finns en medveten tanke att påverka individens kompetens i en viss riktning (Nilsson et al., 2018). Det förekommer få exempel på formella lärprocesser som initieras av chefer eller arbetsgivare. Ingen av deltagarna nämner heller någon kurs som de själva har

initierat. Som nämnts tidigare i resultatkapitlet hävdar majoriteten av deltagare att det sällan kommer krav på deltagande i kompetensutveckling från chef eller arbetsgivare. I förekommande fall rör dessa oftast icke biblioteksspecifika utbildningstillfällen som anordnas för alla kommunanställda. Claes berättar dock om en biblioteksrelaterad lärprocess som han genomgått längre tillbaka i tiden då han skickades på kurs för att gå en utbildning i arbete med den bibliotekskatalog de hade då. Claes beskriver den utbildningen som intensiv och utmanande men menar att det verkligen var en utbildning värd namnet eftersom han anser att han verkligen lärde sig något och som gav biblioteket mycket. Ett annat undantag i materialet är ett exempel som Dina tar upp. I hennes kommun har man under en längre tid arbetat med att implementera Office i alla verksamheter vilket i sig inte är specifikt biblioteksrelaterat men Dina uppger att hon och hennes kollegor arbetar med hur de kan använda det på ett bra sätt på deras arbetsplats. Dina ger även exempel på kompetensutveckling som kan placeras mellan formella och informella lärprocesser. Hon berättar att de på hennes plats arbetar mycket med intern kompetensutveckling, exempelvis hur de kan få verksamheten att vara tydligare och mer utåtriktad. Därför har de arbetat med årshjul, biblioteksplan, visionsmål och undersökningar av sina målgrupper för att veta hur de bäst ska kunna bemöta olika grupper. Som nämndes framstår informella lärprocesser som vanliga för deltagarna i undersökningen. Informella lärprocesser är typiskt sett ständigt närvarande i människors arbete och innefattar ett lärande som sker som en biprodukt av arbetet, det vill säga det handlar om ett mer oplanerat och spontant lärande (Nilsson et al., 2018). Denna typ av lärande framträder vid många tillfällen i empirin. Claes beskriver ett tillfälle längre tillbaka i tiden som han upplevde som mycket givande, roligt och lärorikt. Det var när de på hans arbetsplats skulle börja låna ut CD-skivor. Claes skickades då i väg för att köpa in ett grundbestånd och när han kom hem katalogiserade han dem och marknadsförde dem. Han menar att detta var en lyckad kompetensutveckling för honom i det att han lärde sig att bygga upp ett bestånd, katalogisera, genreindela och marknadsföra.

Bibliotekariernas lärprocesser kan till stor del sägas vara individuellt präglade utifrån det att det egna intresset och den egna rollen har stor påverkan på vilken kompetensutveckling man deltar i. Claes säger uttryckligen att det idag inte fungerar så kollektivt och övergripande längre utan är mer individuellt, nästan personligt eftersom man har sina olika roller och kan välja kompetensutveckling och specialistutbildning anpassat för dessa roller vilket ofta inte rör eller intresserar andra personer, exempelvis om en person arbetar med inköp och fakturor eller en viss samling. Då går de personerna ofta en utbildning och delar på sin höjd detta med chefen och eventuellt andra som också arbetar med samma sak, i övrigt delas det med övriga för kännedom och om eventuellt intresse finns bland andra att veta mer.

Även kollektiva lärprocesser kan identifieras i materialet. En förutsättning för det är som tidigare nämnts det individuella lärandet samt att kollegor har möjlighet att mötas i olika slags konstellationer och diskutera arbetet med varandra. På så vis möjliggörs erfarenhetsutbyte och lärande av varandra och en möjlighet till vidare spridning i kollegiet. Kollektivt lärande kan ske oplanerat och informellt samt formaliserat med stöd från chefer och andra i ledande positioner (Nilsson et al., 2018). Begreppet process indikerar ett lärande som sker över en längre tid vilket är mindre framträdande i materialet

sett till de kollektiva lärprocesser som kan identifieras. Tydligast framkommer det i en utsaga av Dina:

Så vi varje år i mitt bibliotek, vi håller på hela tiden på med kompetensutveckling, kollar på våra olika målgrupper. Vad behöver de, vad behöver vi för att kunna nå dem och vad är det vi inte riktigt vet än och hur kan vi få hjälp utav våra kontaktnätverk för att bli bättre.

Framträdande här är att Dina återkommande talar om ett vi, vilket sker genomgående under hela hennes intervju. Detta kan indikera att ett kollektivt präglat lärande är vanligt förekommande på hennes arbetsplats. Majoriteten av de intervjuade beskriver att de kontinuerligt har möten eller träffar i olika gruppkonstellationer i vilket det vanligaste är utifrån den roll eller de arbetsuppgifter man har på biblioteket, exempelvis att barnbibliotekarier och vuxenbibliotekarier. De flesta beskriver även att genomförd kompetensutveckling, både individuell och kollektiv sådan vanligen diskuteras på möten i det att man talar om vad som gjorts och hur det har upplevts. På Annas arbetsplats är dessa möten av mer informell karaktär där kollegorna återkommande pratar om vad de deltagit i och hur de har upplevt det. Anna beskriver själv dessa möten som att det inte sker så strukturerat utan mer att kollegorna eftersom de sitter i samma rum pratar om olika saker naturligt. Hon menar att de ständigt pratar om vad som har varit och vad som är på gång och kan på så vis utvärdera tillsammans om hur saker gått och som hon säger ”bolla” olika saker med varandra. På Emmas arbetsplats fungerar det på ett liknande sätt och hon beskriver att det sker kontinuerlig utvärdering av verksamheten om än på ett relativt informellt sätt. På Claes arbetsplats som är den största i materialet (10 anställda) sker det ibland utvärdering kollektivt men även att det endast behandlas i den mindre arbetsgrupp som anses beröras mer av det, exempelvis i uppdelningen barn- respektive vuxenbibliotekarier. Dina beskriver en mer strukturerad modell för kompetensutveckling och utvärdering. I ett första steg förankras kompetensutveckling hos bibliotekschefen, efter deltagande skrivs det upp i ett dokument vilka kurser man gått och vad man lärt sig genom en kort summering. Detta tas även upp vid senare tillfälle på APT där en diskussion förs om vad man lärt och om det är något som kan tas upp i verksamheten. Frida lyfter i en utsaga brister som hon upplever finns relaterat till det kollektiva lärandet.

Att man inte alltid är så bra på att förmedla kunskapen mellan varandra alltid, nej jag vet faktiskt inte hur, det känns bara som att det skulle kunna jobbas ännu mer kring det men vi gör det inte. Det är en sådan där ständig som att man håller på med något projekt sen slutar det och hela tiden pratas om att vi borde bli bättre på att följa upp sådant här. Till exempel som nu håller vi på med ett projekt kring att vi ska göra det mer tillgängligt och skyltning. Och det känns som min erfarenhet är att det ändå kommer rinna ut i sanden. Till exempel när vi har verksamhetsmöten var tredje vecka, då har vi en punkt som är så här, har du varit på utbildning eller någonting kallar vi det då, berätta för gruppen. Och vi har även en barngrupp där jag och ungdomsbibliotekarien pratar och skolbibliotekarien delar lite information med varandra. Så det känns som att man försöker ju ändå berätta lite. Det kanske man skulle kunna jobba ännu mer med. Men ja det finns ju som punkt på möten i alla fall att man ska dela med sig av information till varandra kring vad man har fått för föreläsningar. Men väldigt mycket blir det inte så mycket av kanske.

Frida beskriver att försök görs att främja och utveckla det kollektiv lärandet och att detta tas tillvara men anser att de inter riktigt når ända fram.

5.3.3 Resultat av arbetsplatslärande

I denna del analyseras resultatet av det lärande som deltagarna beskriver utifrån de olika aspekter och perspektiv som tidigare har beskrivits. Då analysen baseras på empiri från intervjuer med enskilda bibliotekarier om deras uppfattningar och erfarenheter kommer betoningen i detta avsnitt ligga på det individuella lärandet. Sett utifrån de tre olika lärperspektiven (Nilsson et al., 2018) har exempel på alla tre kunnat identifieras i materialet. Det har i många avseenden inte varit möjligt att helt särskilja en utsaga från fler än ett perspektiv, särskilt gällande det behavioristiska och det kognitiva perspektivet, och alla deltagare har gett exempel på alla tre men där det går att utläsa olika betoning. Ett exempel på det behavioristiska perspektivet som ju innefattar förändrade beteenden är en utsaga från Beata.

> Ja, men kompetensutveckling är ju alltså. Jag tänker på liksom luckor som man kanske inte täcker i arbetet för att utbildningen kan ju bara täcka så mycket på de åren, så det kommer ju alltid finnas någonting och liksom samhällsutvecklingen, alltså skiftningarna. Det man, måste ju anpassa sig efter det som kommer också. Så att det är väl ett paraply, så som jag tänker.

Beata beskriver här att bibliotekarier måste anpassa sig efter samhällsutvecklingen, det vill säga, lära sig nya saker och förändras för att hålla sig i takt med samhället. Detta kan även förstås som ett exempel på det kognitiva perspektivet som handlar om ett förändrat tänkande. Ytterligare ett exempel av mer konkret karaktär kommer från Frida.

> Det känns som att man kan utveckla biblioteket och jobba åt rätt håll, liksom bland annat när man har fått lyssna på begripsam om bara enkla grejer. Hur kan man skylta bättre och göra det mer inkluderande. Så jag tycker att det är jättemycket och att och att det såklart är en bonus att det är väldigt kul också.

Det har varit något komplicerat att analysera resultatet av lärandet med avseende på specifika respektive generiska förmågor, detta eftersom det inte i alla avseenden framgår explicit i materialet att deltagarna anser att de har lärt sig även om de berättar om deltagande i olika kompetensutvecklingsaktiviteter. Deltagarnas beskrivningar av resultatet av deras lärande motsvarar i större utsträckning specifika kunskaper och förmågor, det vill säga sådant som är specifikt för ett visst yrkesområde eller specifik arbetsplats (Nilsson et al., 2018). Claes ger exempelvis flera konkreta sådana exempel från längre tillbaka i tiden. Vid ett tillfälle skickades han på kurs för att lära sig att hantera den bibliotekskatalog som de hade för tiden, och vid ett annat tillfälle fick han ansvar för att bygga upp en ljudbokssamling.

Sett till generiska kunskaper och förmågor, som alltså har ett vidare användningsområde, så som muntlig och skriftlig kommunikation eller samarbetsförmåga (Nilsson et al., 2018), uppger Dina att hon och hennes kollegor under en tid arbetat med att implementera Office i sin verksamhet. Claes har lärt sig mer om AI-språkmodellen Chat GTP. Beata och Dina tar upp bemötande av olika användare och hur man utformar ett biblioteksrum som är tillgängligt som viktiga lärdomar. Så långt innefattar analysen explicita kunskaper, det vill säga, kunskaper som deltagarna är medvetna om och själva berättar om. För att omfatta en individs samlade kunskap kan begreppet tyst kunskap användas vilket innefattar kunskap som är mer omedveten och därmed svårare att synliggöra och sätta ord på. Sett till resultat på individuell nivå beskriver deltagarna så väl konkreta som mer abstrakta resultat.

Erfarenhetsutbyte mellan kollegor möjliggör att tyst kunskap synliggörs och kan omvandlas till explicit kunskap (Nilsson et al., 2018). Den absoluta majoriteten av deltagarna talar upprepade gånger om vikten och betydelsen av möten och samtal med andra kollegor och ger flera konkreta exempel på detta. Således bör möjligheterna till att omvandla den tysta kunskapen till explicit kunskap vara goda.

När deltagarnas lärande belyses utifrån begreppet anpassningsinriktat lärande som innebär ett lärande inom fasta ramar som resulterar i att individen kan utföra sina arbetsuppgifter mer rutinerat, snabbare och med högre kvalitet (Nilsson et al., 2918) så hittas inga sådana exempel. Det är rimligt att tänka sig att den typen av lärande förekommer inom alla yrken men just bibliotekarieyrkets karaktär medför möjligen att den typen av lärande inte är i fokus. Det kan antas att bibliotekarierna utvecklat sin kompetens i dessa aspekter genom arbetet. Enligt Nilsson et al. (2018) har i regel en individ som klarat av en stor del av den typen av lärande mer tid att lägga på uppgifter som är mer utmanande till sin karaktär. Majoriteten av deltagarna har arbetat omkring tio år som bibliotekarie, flera längre, och det är endast en person som är relativt ny i yrket (1 år). Beskrivningar av denna typ av lärande hade möjligen förekommit oftare om de intervjuade hade arbetat kort tid inom yrket. Ett utvecklingsinriktat lärande är när individen agerar mer självständigt och går utanför givna ramar i arbetet (Nilsson et al., 2018). Denna typ av lärande är framträdande i materialet. Alla deltagare beskriver att de tar ett stort eget ansvar för sin kompetensutveckling i det att det i regel är de själva som avgör vad de har behov av att lära sig, att söka upp kompetensutveckling som de anser kan uppfylla detta samt att implementera nya lärdomar i sin verksamhet. De betonar även vikten av att ta detta ansvar för att biblioteken ska fortsätta utvecklas. Beata beskriver exempelvis att hon personligen försöker använda sig av både kurser, nätverka samt att söka mycket information. Hon menar att det finns mycket kompetensutvecklingsaktiviteter- och material att ta del av. Hon beskriver detta som ett löpande arbete och sökande och uttrycker att det är viktigt att försöka ha bollen rullande hela tiden. Dina betonar vikten av ansträngningar att hela tiden försöka utvecklas och att inse att ens kompetens aldrig räcker till hur mycket man än lär sig, därav behöver man vara öppen och konstant ta till sig ny information.

6 Diskussion och slutsatser

I denna avslutande del diskuteras undersökningens resultat i relation till tidigare forskning. Diskussionen struktureras ifrån de tre forskningsfrågorna. Vidare presenteras undersökningens slutsatser och avslutningsvis presenteras förslag på vidare forskning.

6.1 Diskussion

Hur beskriver studiens deltagare sina uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling?

Alla deltagare beskriver kompetensutveckling som något viktigt och ständigt aktuellt och exempelvis Frida menar att bibliotekarieyrket är ett yrke som är ständigt föränderligt. Detta ligger i linje med det som Partridge, Lee och Munro (2010) för fram om kompetenser som är viktiga för bibliotekarier där bland annat viljan till livslångt lärande och stark förändringsbenägenhet listas. Liksom Huvila et al. (2013) ger även flera av undersökningens deltagare uttryck för en inställning där bibliotekens användare är i fokus och viljan och motivationen att utvecklas kopplas ofta till att finnas till för och göra bra saker för användarna. Deltagarna beskriver alla inledningsvis kompetensutveckling utifrån vad som kan benämnas som formell kompetensutveckling i form av exempelvis kurser och föreläsningar men sett till hela intervjuerna talas det mer om kompetensutveckling som är mer av informell karaktär och del av det dagliga arbetet. Hur mycket tid som ägnas åt respektive typ kan inte besvaras i den här undersökningen men det ger ändå stöd för att deltagarna liksom flera studier visar (Chan & Auster, 2013; Auster & Chan, 2014) ägnar mest tid åt informell kompetensutveckling. Liksom i Lindbergs svenska studie av barnbibliotekarier (2019) lyfter flera av deltagarna fram betydelsen av Regionbibliotekens kompetensutvecklingsutbud, samarbete med kollegor och att ta lära sig av andra bibliotek. Deltagarna uttrycker en önskan om kompetensutveckling som är i linje med deras behov, det vill säga, att det har en koppling till den roll eller de arbetsuppgifter de har. De uttrycker dock olika synsätt gällande vad detta kan vara, där exempelvis Claes gärna vill ha specifik kompetensutveckling och Dina har en bredare syn på vilka kunskaper hon kan ha användning för som inte är lika specifikt definierat. Särskilt Dina och Beata ger uttryck för egenskaper som Cossham och Fields (2006 el 2007) identifierar som viktiga hos bibliotekarier i det att de menar att en bibliotekarie behöver vara aktiv och ständigt söka kompetensutveckling. Som tidigare har nämnts lyfts användarna fram som en viktig motivation för att utveckla sin kompetens men deltagarna lyfter även fram det egna intresset och en vilja att få göra roliga och intressanta saker på arbetet. Det ska dock tilläggas att flera deltagare påtalar att deras egna intressen ofta sammanfaller med det de arbetar med. Detta framkommer även i studien av Lindberg och Pilerot (2023). Det ligger i linje med Cossham och Fields (2007) resultat som visar flera anledningar för bibliotekarier att delta i kompetensutveckling så som personlig tillfredsställelse, kunna utföra sitt arbete bra eller bättre, få ny kunskap, hålla sig uppdaterad samt att kunna få en annan position på arbetet eller högre lön. Gällande just karriär så menar flera deltagare att bibliotekarier inte gör karriär vilket skulle kunna ses som uttryck för att en sådan norm finns för trots detta beskriver dessa deltagare olika sätt som kompetensutveckling skulle kunna

bidra till deras karriär. Möten med andra bibliotekarier lyfts fram som mycket viktigt av flera deltagare, ibland viktigare än själva kompetensutvecklingen som de deltar i vid sådana tillfällen och till exempel Beata tar upp vikten av att nätverka med andra. Det stöds av Stephens, Mitchell och Zickau (2019) som tar upp att deltagare i deras studie lyfter vikten av att träffas och nätverka, allra helst ansikte mot ansikte. Alla deltagare beskriver att de har goda möjligheter till kompetensutveckling både på och utanför arbetet vilket skiljer sig från Stephen et al. (2022) vars studie visar att bibliotekarier söker kompetensutveckling utanför arbetet för att arbetsplatsen ej anses erbjuda en tillräckligt lärande kultur. Ekonomi, tid och tillgång på vikarier kan begränsa men det är ingen deltagare som beskriver att de upplever det som något större problem. Utifrån vad deltagarna beskriver uppfattas ekonomi vara det största hindret, flera deltagare uppmanas att söka gratis kompetensutveckling, dock menar de att utbudet på sådant är omfattande och att det finns mycket bra gratis kompetensutveckling i form av både aktiviteter och material att ta del av där Regionbiblioteken nämns som en viktig sådan aktör. Detta skiljer sig något från den forskning som presenterats, där till exempel Chan och Auster (2003) lyfter tidsbrist som det vanligaste hindret mot kompetensutveckling. Även Lindberg och Pilerot (2023) skriver att deltagare i deras studie lyfter att tiden inte räcker till. En skillnad är dock att deras studie handlar om omvärldsbevakning och den här undersökningen har kompetensutveckling som fokus. Det går också att problematisera påståenden om att resurser så som tid och pengar inte räcker till där en fråga kan vara om sådana resurser någonsin kan anses räcka till i verksamheter som arbetar efter relativt öppna och tolkningsbara mål så som folkbiblioteken gör. De flesta deltagarna anser att deras chef uppmuntrar och stöttar dem att kompetensutveckla sig vilket är något de uppskattar och tycker är viktigt, vilket stöds av exempelvis Stephens, Mitchell och Zickau (2019). Emma och Frida anser inte att de får så mycket uppmuntran och stöttning vilket de kopplar till att deras chefer är kultur- och fritidschefer utan bakgrund i biblioteksverksamhet. Flera deltagare beskriver att de tar stort ansvar för sin utveckling och driver detta antingen själva eller tillsammans med sina kollegor. Det finns flera saker framskymtar utifrån att deltagarna arbetar på mindre folkbibliotek. Alla deltagare har ett specifikt ansvarsområde eller roll men i flera fall har deltagare flera sådana. De flesta arbetar i mindre arbetsgrupper där gruppen bestämmer mycket själva. Fördelar som lyfts av deltagare med att arbeta på ett mindre bibliotek är att det går snabbt och enkelt att ta beslut och sprida information. Dock lyfter inte Claes några särskilda aspekter av att vara ett litet bibliotek vilket kan bero på att han arbetar på det bibliotek som i undersökningen har flest anställda, tio, medan det på de övriga biblioteken är färre, i flera fall betydligt färre. Anna lyfter några saker som hon ser som mindre positivt vilket är att det inom hennes kommun saknas vissa strukturer vilket gör att det enligt henne inte finns någon som har överblick över biblioteket som helhet.

Vilken syn har studiens deltagare på var ansvaret ligger i att initiera, genomföra och följa upp kompetensutveckling i deras biblioteksorganisationer?

Alla deltagare beskriver att de tar stort ansvar för sin kompetensutveckling och flera beskriver det som något de behöver vara aktiva i. Flera deltagare beskriver ansvaret för kompetensutveckling som tudelat med relativt mycket betoning på det egna ansvaret, om än med vissa variationer. Som medarbetare

har man ansvar att söka upp samt föreslå kompetensutveckling. Chefens roll beskriver de flesta dels som att stötta, uppmuntra och vägleda för kompetensutveckling, men främst att möjliggöra eftersom chefen är den som kan ta vissa beslut och förfoga över mer resurser. Det stöds av Auster och Chan (2004) som visar att bibliotekarier förväntar sig kompetensutveckling samt Chan och Auster (2003) som visar att bibliotekarier tillskriver chefer rollen att möjliggöra kompetensutveckling. Claes beskriver att chefens roll har förändrats från hur det var tidigare, att det är mindre auktoritetsstyrt idag vilket han ser som positivt. En orsak till det menar han är att det idag är fler aktörer inblandade och som ofta vänder sig direkt till bibliotekarier med information om kompetensutveckling. Han menar därför att chefens roll inte är lika stor i det avseendet idag. På så vis är det mer deltagarstyrt, även till viss del på grund av teknologiska förändringar. Här går det att se likheter med Monagle och Finnegans (2018) resultat som visar att bibliotekarier idag driver sin kompetensutveckling på innovativa sätt som bland annat möjliggörs av digitaliseringen och att en trend är att kompetensutveckling sker mer ostrukturerat och deltagardrivet. Detta stöds även av liknande slutsatser som Lindberg och Pilerot (2023) drar utifrån sin studie. Obligatorisk kompetensutveckling framstår utifrån empirin som mindre vanligt och handlar då oftast om kompetensutveckling som är av mer generell karaktär för hela kommunens personal snarare än specifikt biblioteksrelaterat. I övrigt beskriver flera deltagare att de till största del själva tar beslut om vilken kompetensutveckling de ska delta i. Deltagare beskriver även att egna intressen har stor betydelse även om de också uttrycker att de utgår mycket ifrån användarnas behov. Denna problematik lyfts av Lindberg och Pilerot (2023) som pekar på svårigheten med att avgöra intresset bakom bibliotekariers omvärldsbevakning. Å ena sidan har bibliotekspersonalen egna intressen, å ena sidan sammanfaller dessa ofta med arbetet vilket kan skapa ett starkare engagemang. Tidigare forskning visar att bibliotekarier har starka inre motiv för kompetensutveckling som de värderar högt (Auster & Chan, 2004) och att det personliga intresset och motivationen är stark oavsett vilken stöttning ledningen ger (Gosine-Boodoo & McNish, 2009). Deltagarna beskriver att de har en stor frihet att själva välja och driva sin kompetensutveckling vilket tydligt bidrar positivt till deras motivation. En fundering kan dock lyftas angående vem eller vilka som tar ansvar för att se till helheten av verksamheten. Anna beskriver exempelvis att hennes chef inte engagerar sig så mycket i personalens kompetensutveckling eftersom denne till följd av annan bakgrund än inom bibliotek inte har tillräckligt med kunskap och därmed inte kan ta beslut om prioriteringar utan lämnar över mycket ansvar till personalen. Även Frida identifierar liknande brister hos sin chef men menar att det finns andra drivna personer i kollegiet som till viss del täcker den bristen. Anna uttrycker en önskan om att chefen tar ett större strategiskt ansvar eftersom denne har mer överblick över verksamheten och bör se till verksamhetens bästa medan hon menar att personalen har lättast att se till sin egen del. Anna sätter här fingret på något som förtjänar att lyftas upp till diskussion och något som även gäller övriga deltagare som, även om de beskriver att de har en chef som stöttar och tar ansvar, inte heller verkar ha en strategiskt planerad kompetensutveckling, undantaget Dina som beskriver inslag av kompetensutveckling av mer strategisk karaktär och en chef som ibland ställer krav på deltagande icke egenvald kompetensutveckling som rör biblioteksverksamheten. Alla deltagare i denna undersökning beskriver en stark motivation att utveckla sin kompetens men Cossham och Fields (2007) visar i

sin studie att det förekommer både bibliotekarier med en stark för att lära och utvecklas oavsett förutsättningarna, men även bibliotekarier som saknar motivation. Även Lindbergs (2019) studie visar att barnbibliotekarier tar stort eget ansvar för sin kompetensutveckling genom att leta upp, delta och ta beslut om eventuell implementering av kompetensutveckling i sina verksamheten vilket Lindberg menar tyder på en obalans i ansvarsfördelningen. I en del av de tidigare studier som presenterats här lyfts förslag på införande av mer strukturerad kompetensutveckling i form av policys eller handlingsplaner så att organisationen genom chefen tar ett ökat ansvar för att bättre kunna se till verksamhetens behov, så att inte bibliotekariernas egna intressen riskerar att dominera utan hitta vägar där det går att både se till verksamhetens behov och bibliotekariers personliga utvecklingsbehov (Gosine-Boodoo & McNish, 2009). Utöver detta kan mer strukturerad kompetensutveckling säkerställa att alla får tillgång till kompetensutveckling (Stephens, Mitchell & Zickau, 2019). I den här undersökningens resultat anser få av deltagarna att mer strukturerad kompetensutveckling är önskvärt, det bör dock betonas att dessa som medarbetare rimligen utgår ifrån ett individuellt perspektiv i första hand. Cossham och Fields (2007) menar att det är vanligt att bibliotek inte arbetar medvetet med att stärka hela gruppens kompetens och att ett långsiktigt perspektiv ofta saknas. Resultatet av detta menar de blir att individens behov och motiv blir styrande och utan strukturer blir individens egen inställning avgörande.

Hur kan deltagarnas utsagor om kompetensutveckling förstås utifrån Nilsson et al. (2018) modell för arbetsplatslärande?

Deltagarna i undersökningen beskriver alla sitt arbete som organiserat utifrån de olika roller de har på sin arbetsplats, till exempel så beskriver Claes hur vuxenbibliotekarier respektive barnbibliotekarier samarbetar, lär och utvecklas tillsammans. Detta innebär ett fördjupat lärande inom det egna specialområdet, men kanske inte så mycket lärande mellan olika grupper vilket förordnas av Nilsson et al. (2018). Det finns dock gemensamma områden som alla kollegor arbetar med. En del deltagare, så som Anna, uttrycker att det är positivt att även lära sig på områden som kanske inte är ens eget ansvarsområde eftersom mycket arbete i biblioteket ändå tangerar olika områden, dessutom menar hon att man aldrig kan veta exakt vilka kunskaper man behöver. Sammantaget framträder alltså en specialisering snarare än det som beskrivs av Partridge, Lee och Munro (2010) om den framtida bibliotekarien som mer av en generalist än en specialist. Spänningen mellan dessa två roller för bibliotekarier är dock något som framhävs av Huvila et al. (2013). Deltagarna beskriver att de träffas kontinuerligt i olika gruppkonstellationer vilket enligt Nilsson et al. (2018) främjar interaktionsutrymmet. Enligt Nilsson et al. (2018) påverkas lärandemöjligheter av vilken plats en individ har hierarkin på arbetsplatsen vilket till del bekräftas av några deltagare som för fram att biblioteksassistenter på deras arbetsplatser har sämre förutsättningar att delta i kompetensutveckling och att bibliotekarierna på arbetsplatsen har ett visst ansvar för att hjälpa dem i det. Detta bekräftas även av Lindberg och Pilerot (2023). Enligt Nilsson et al. (2018) spelar både kollegor och chefer stor roll för en individs lärandemiljö. I denna undersökning beskriver två deltagare att de inte upplever sig ha särskilt mycket stöd eller uppmuntran av chefen vilket enligt Nilsson et al. (2018) inverkar negativt. Alla deltagare beskriver dock sina kollegor i positiva ordalag och att samarbete och relationer emellan fungerar väl, vilket enligt Nilsson et

al. (2018) har potential att ha positiv inverkan på en individs lärande. Deltagarna beskriver ett arbete som ställer höga krav, innebär varierande arbetsuppgifter och är lagom utmanande vilket även det är i linje med Nilsson et al (2018). Sammanfattningsvis drogs i analysen slutsatsen att deltagarna verkar i en expansiv lärmiljö som ger rika möjligheter till lärande och där deltagarna får ta mycket eget ansvar och agera självständigt (Nilsson et al., 2018). Utöver dessa förutsättningar är individuella förutsättningar också av avgörande vikt. Deltagarna beskriver alla en stark motivation till att lära och utvecklas på arbetet om än med vissa variationer i hur man ser på detta, exempelvis betonar Dina vikten av att lära medan Claes fokuserar mer på vad som lärs. Sett till lärprocesser framträder kompetensutveckling som främst är av mer tillfällig karaktär snarare än långsiktig. Deltagarna beskriver även färre formella kompetensutvecklingstillfällen än informella samt att de sällan har krav på sig att delta i kompetensutveckling vilket är samstämmigt med den forskning som presenterats av Chan och Auster (2003) samt Auster och Chan (2004). Det informella framstår, precis som Nilsson et al. (2018) skriver om, som ständigt närvarande i deltagarnas arbete. Kompetensutvecklingen som deltagarna genomgår framstår vanligen som individuellt präglad utifrån den roll eller de arbetsuppgifter man har på biblioteket och utifrån det egna intresset. Det förekommer dock kollektiva lärprocesser och särskilt Dina pratar mycket utifrån ett vi. Frida i sin tur anser att de på hennes arbetsplats inte är så bra på att förmedla kunskap sinsemellan. Dessa brister kan relateras till Gosine-Boodoo och McNish (2009) samt till Cossham och Fields (2006; 2007) båda studier som visar den problematik som kan uppstå när kompetensutveckling till stor del bygger på individers engagemang men inte är förankrad i verksamheten och av ledningen. Sett till resultat kan olika exempel identifieras. Det kan handla om att förändra vissa beteenden eller tänka på ett annat sätt för att anpassa sig efter användarna. Deltagarna beskriver sitt lärande mer i termer av specifika förmågor som kan kopplas till biblioteksverksamheten än till generiska förmågor. Inga exempel på anpassningsinriktat lärande kan ses i empirin, vilket dock inte innebär att det inte förekommer alls, men det är rimligt att tro att sådant lärande är mer vanligt när man är ny på en arbetsplats. I och med att deltagarna beskriver sitt arbete i så pass fria termer och att flera betonar vikten av att ständigt lära sig nytt så är det inte heller förvånande med tyngdpunkt vid ett utvecklingsinriktat lärande.

6.2 Slutsatser

Syftet med undersökningen var att nå fördjupad förståelse för folkbibliotekariers uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling. Nedan presenteras de huvudsakliga slutsatserna strukturerade utifrån undersökningens tre frågeställningar.

Hur beskriver studiens deltagare sina uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling?

Alla deltagare ser kompetensutveckling som viktigt och alltid aktuellt. Flera deltagare påpekar att bibliotekarieyrket är ständigt föränderligt. Deltagarna anser att kompetensutveckling är betydelsefullt både för deras personliga intressen och för att bättre kunna arbeta för bibliotekens användare. De ser kompetensutveckling både som formell och informell med betoning på det senare. Regionbibliotekens utbud, kollegialt samarbete och att lära sig av andra

bibliotek ses som betydelsefulla. Behovet av kompetensutveckling varierar mellan individer, med vissa som föredrar specifika färdigheter och andra som föredrar en bredare kunskapsbas. Motivationen för kompetensutveckling sträcker sig från personlig tillfredsställelse till karriärmöjligheter, trots att bibliotekarier ofta inte ser sina yrken som karriärdrivna. Deltagarna betonar också vikten av att nätverka med andra bibliotekarier, vilket ibland ses som viktigare än själva kompetensutvecklingsaktiviteten. De upplever att de har goda möjligheter till kompetensutveckling både på och utanför arbetsplatsen, även om ekonomi och tillgång till vikarier kan vara begränsade faktorer. Generellt sett får deltagarna stöd från sina chefer i sin kompetensutveckling vilket de uppskattar. Dock finns det undantag där vissa chefer utan biblioteksbakgrund inte ger samma stöd. Deltagarna tar ofta själva ansvar för sin utveckling och tycker att arbetet på mindre bibliotek med färre anställda och snabbare till beslut kan vara både positivt och utmanande. En av deltagarna påpekar dock avsaknaden av strukturer som en nackdel med att arbeta i en mindre kommun.

Vilken syn har studiens deltagare på var ansvaret ligger i att initiera, genomföra och följa upp kompetensutveckling i deras biblioteksorganisationer?

Deltagarna tar stort ansvar för sin kompetensutveckling vilket de upplever som nödvändigt och viktigt. Ansvarsfördelningen mellan medarbetare och chefer beskrivs som tudelad, där medarbetarna förväntas vara aktiva i att söka upp och föreslå kompetensutvecklingsaktiviteter medan chefernas roll främst handlar om att möjliggöra dessa genom stöd, uppmuntran och resursfördelning. En förändring i chefens roll noteras av en deltagare som anser att den har blivit mindre auktoritetsstyrd och mer deltagarstyrd, delvis på grund av teknologiska Förändringar som gör att information om kompetensutveckling ofta når bibliotekarierna direkt. Denna utveckling reflekterar en bredare trend där kompetensutveckling blir mer ostrukturerad och driven av deltagarna själva. Obligatorisk kompetensutveckling är sällsynt och rör oftast generell kompetensutveckling för hela kommunen snarare än specifikt för bibliotek. Flera deltagare beskriver att de själva beslutar vilken kompetensutveckling de ska delta i, ofta baserat på egna intressen och användarnas behov. Denna frihet upplevs som positiv för deras motivation. Problematik kring ansvar för verksamhetens övergripande behov har identifierats. Några deltagare påpekar att chefer med annan bakgrund än bibliotek ofta saknar tillräcklig kunskap för att ta strategiska beslut om kompetensutveckling vilket leder till att mycket ansvar lämnas till personalen. Detta kan skapa en obalans där individens behov och intressen dominerar, vilket kan vara till nackdel för verksamheten som helhet. Deltagarna uttrycker dock en stark motivation att utveckla sin kompetens och även om de föredrar en självstyrd kompetensutveckling finns det indikationer på att en mer strukturerad strategi skulle kunna säkerställa att verksamhetens behov också tillgodoses. En sådan strategi skulle kunna innefatta tydliga policys eller handlingsplaner för att balansera bibliotekariernas personliga utvecklingsbehov med verksamhetens långsiktiga mål. Medan individuell frihet och ansvarstagande är viktiga för bibliotekariernas motivation och engagemang kan det finnas behov av att chefer och organisationer tar ett mer aktivt och strategiskt ansvar för att säkerställa att kompetensutvecklingen också tillgodoser verksamhetens behov på lång sikt.

Hur kan deltagarnas utsagor om kompetensutveckling förstås utifrån Nilsson et al. (2018) modell för arbetsplatslärande?

Deltagarna upplever sitt arbete som organiserat efter specifika roller på arbetsplatsen, vilket främjar specialisering inom dessa roller. Samarbete mellan olika grupper sker, men är mer begränsat jämfört med lärande inom egna specialområden. Detta reflekterar en spänning mellan specialisering och generalisering inom bibliotekarieyrket. Deltagarna beskriver regelbundna möten i olika gruppkonstellationer vilket främjar samverkan och interaktion. Det framkommer att hierarkiska positioner påverkar möjligheterna till kompetensutveckling där biblioteksassistenter ofta har sämre förutsättningar och är beroende av stöd från bibliotekarier. Två deltagare känner att de saknar stöd från chefen vilket påverkar deras lärande negativt. Dock beskrivs kollegiala relationer som positiva och stödjande vilket bidrar till en gynnsam lärandemiljö. Arbetet anses krävande men givande, med varierande och lagom utmanande arbetsuppgifter. Deltagarna verkar i en expansiv lärmiljö med goda lärandemöjligheter där de tar mycket eget ansvar. Det finns en stark motivation att lära och utvecklas även om fokus och betoning på lärandet varierar. Kompetensutveckling beskrivs främst som informell och av tillfällig karaktär, med färre formella tillfällen utan krav på deltagande. Detta lärande är ofta individuellt anpassat efter arbetsuppgifter och personliga intressen, men kollektiva lärprocesser förekommer också. Brister i intern kunskapsöverföring identifieras, särskilt på vissa arbetsplatser. Detta kan leda till problem när kompetensutveckling är beroende av individuellt engagemang men inte är väl förankrat i verksamheten. Anpassningsinriktat lärande verkar mindre framträdande vilket kan vara vanligare hos nyanställda. Tyngdpunkten ligger snarare på ett utvecklingsinriktad lärande där kontinuerlig kunskapsutveckling betonas.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Det finns flera möjliga riktningar för framtida forskning inom samma område. Ett större material insamlat genom enkäter skulle kunna fånga upp även de individer som inte är så engagerade i kompetensutveckling. Alternativt skulle en liknande studie kunna genomföras med en annan urvalsmodell. Ytterligare ett förslag är en undersökning med organisatorisk inriktning med intervjuer med bibliotekschefer som fokuserar på hur ser de på och arbetar med kompetensutveckling.

Källförteckning

Abbas, F., Batool, S. H., & Ameen, K. (2023). Rethinking the practices of continuing professional development in digital environments: a systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, *72*(8/9), 852–863.

Alfredsson, V., & Alström Johansson, T. (2023). *Hur uppfattas folkbibliotekariernas kompetenser?: En intervjustudie ur både folkbibliotekariernas samt användarnas perspektiv.* [Kandidatuppsats, högskolan i Borås].

Ask, K., & Johansson, A. (2008). *Bibliotekariers syn på utbildning och kompetens: de små folkbibliotekens perspektiv*. [Magisteruppsats, högskolan i Borås].

Auster, E., & Chan, D. C. (2004). Reference Librarians and Keeping Up-to-Date: A Question of Priorities. *Reference and User Services Quarterly*, *44*(1), 57–66.

Campbell-Meier, J., & Goulding, A. (2021). Evaluating librarian continuing professional development: Merging Guskey's framework and Vygotsky Space to explore transfer of learning. *Library & Information Science Research*, *43*(4), 101119-.

Chan, D. C., & Auster, E. (2003). Factors contributing to the professional development of reference librarians. *Library & Information Science Research*, *25*(3), 265–286.

Clementz, F. (2023). *Det har inte varit top of mind: En kvalitativ studie om folkbibliotekariers erfarenheter av och attityder till Digiteket som kompetensutvecklande resurs.* [Kandidatuppsats, Södertörns högskola].

Cossham, A., & Fields, A. (2006). Keeping the roses watered: the continuing professional development of librarians in New Zealand. *The Australian Library Journal*, *55*(3), 235–247.

Cossham, A., & Fields, A. (2007). Balancing individuals' expectations and organisational requirements for continuing professional development. *Library Review (Glasgow)*, *56*(7), 573–584.

DIK (2011). *Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens.*

DIK. (2020). *Kompetensutveckling och livslångt lärande.*

Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Publica.

Forss, V., & Hedlund, D. (2013). *En undersökning av folkbibliotekariers yrkeskompetenser baserad på intervjuer med biblioteksanvändare och bibliotekarier*. [Kandidatuppsats, högskolan i Borås].

God forskningssed (Reviderad utgåva). (2017). Vetenskapsrådet.

Gosine-Boodoo, M., & McNish, M. (2009). Pursuing CPD in the Caribbean: Individual quest versus organizational goal. *Journal of Librarianship and Information Science*, *41*(4), 203–211.

Hansson, J. (2018). *Profession, utbildning, forskning: biblioteks- och informationsvetenskap för en stärkt bibliotekarieprofession*. Kungliga biblioteket, Nationell biblioteksstrategi.

Huvila, I., Holmberg, K., Kronqvist-Berg, M., Nivakoski, O., & Widén, G. (2013). What is Librarian 2.0 – New competencies or interactive relations? A library professional viewpoint. *Journal of Librarianship and Information Science*, *45*(3), 198–205.

Johnston, J., Pálsdóttir, Á., Mierzecka, A., Audunson, R. A., Hobohm, H.-C., Rydbeck, K., Tóth, M., Hvenegaard Rasmussen, C., Jochumsen, H., Khosrowjerdi, M., & Evjen, S. (2022). Public librarians' perception of their professional role and the library's role in supporting the public sphere: a multi-country comparison. *Journal of Documentation*, *78*(5), 1109–1130.

Kock, H. (2010). *Arbetsplatslärande: att leda och organisera kompetensutveckling*. Studentlitteratur.

Lindberg, J. (2015). *Att bli bibliotekarie - informationssökning och yrkesidentiteter hos B&I-studenter och nyanställda högskolebibliotekarier*. University of Borås. [Doktorsavhandling, högskolan i Borås].

Lindberg, J. (2019). *Barnbibliotekariers kompetens: En fokusgruppsstudie i Stockholms län*. Högskolan i Borås, Akademin för bibliotek, information, pedagogik och IT.

Lindberg, J., & Pilerot, O. (2023). *Steget före i folkbiblioteket: En studie om omvärldsbevakning på svenska folkbibliotek*. Högskolan i Borås, Akademin för bibliotek, information, pedagogik och IT.

Margér, S., & Spång, E. (2020). *"Bra lyssnare, flexibel, rättvis, strukturerad och inkännande": En intervjustudie om barnbibliotekariers syn på och utveckling av kompetens under arbetet med bokklubbar för barn*. [Kandidatuppsats, högskolan i Borås].

Melchionda, M. G. (2007). Librarians in the age of the internet: their attitudes and roles: A literature review. *New Library World*, *108*(3/4), 123–140.

Monagle, H., & Finnegan, A. (2018). Use of social media by new library professionals: Outcomes from a UK survey. *Journal of Librarianship and Information Science*, *50*(4), 435–467.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D., & Davidson, B. (2018). *Human resource development: att utveckla individer, grupper och organisationer* (Andra upplagan). Studentlitteratur.

Partridge, H., Lee, J., & Munro, C. (2010). Becoming “Librarian 2.0”: The Skills, Knowledge, and Attributes Required by Library and Information Science Professionals in a Web 2.0 World (and Beyond). *Library Trends*, *59*(1), 315–335.

Pilerot, O. (2022). Monitoring, browsing and being aware – Keeping abreast and staying updated with professional information in Swedish regional libraries. *Journal of Librarianship and Information Science*, *54*(4), 692–702.

Regeringskansliet. (2022). *Strategi för ett starkt biblioteksväsende 2022–2025*.

Rehman, I. ur, Wani, J. A., & Ganaie, S. A. (2023). Continuous Professional Development Research in the Library and Information Science. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, *42*(6), 377–386.

Sandblom, H., & Sigurdsson, J. (2006). *Hur ser arbetsgivare på folkbibliotek på nyutexaminerade biblioteks- och informationsvetares kompetens?: en kvalitativ enkätstudie av uppfattningar om kvalifikationskrav.* [Magisteruppsats, högskolan i Borås].

Shonhe, L. (2020). Continuous Professional Development (CPD) of librarians: A bibliometric analysis of research productivity viewed through WoS. *The Journal of Academic Librarianship*, *46*(2), 102106-.

Stephens, M., Partridge, H., Davis, K., & Snyder, M. (2022). The Strategic, Curious & Skeptical Learner: Australian Public Librarians and Professional Learning Experiences. *Public Library Quarterly (New York, N.Y.)*, *41*(3), 257–272.

Stephens, M., Mitchell, S. A., & Zickau, A. (2019). Technology, Collaboration, and Learning: Perceptions and Preferences of US Public Library Staff Professional Development. *Library Leadership & Management*, *33*(3), 1–16.

Svensk biblioteksförening (2008). *Kompetensutveckling – en diskussion. Slutrapport från Svensk biblioteksförenings utvecklingsråd för ledning, profession och organisation.*

Thorhauge, J. (2010). Agenda for the New Library. Towards the Knowledge Society: Three Waves of Change in the Modern Library. *Nordic Public Libraries 2.0.* København: Danish Agency for Libraries and Media, s. 7–11.

Varlejs, J. (2016). *IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices.* International Federation of Library Associations and Institutions.

Vassilakaki, E., & Moniarou-Papaconstantinou, V. (2015). A systematic literature review informing library and information professionals’ emerging roles. *New Library World*, *116*(1/2), 37–66.

Williams, R. D., & Saunders, L. (2020). What the Field Needs: Core Knowledge, Skills, and Abilities for Public Librarianship. *The Library Quarterly (Chicago)*, *90*(3), 283–297.

Bilaga 1. Kontaktbrev

Ämne: Inbjudan till intervju om kompetensutveckling på folkbibliotek

Hej,

Jag heter Carolina Holstensson och är masterstudent i biblioteks- och informationsvetenskap vid Högskolan i Borås. Under våren 2024 genomför jag min masteruppsats och ämnet för min studie är kompetensutveckling för bibliotekspersonal.

Jag söker nu deltagare till de kvalitativa intervjuer som kommer att ligga till grund för min studie. Syftet med intervjuerna är att undersöka uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling bland personal på mindre folkbibliotek.

Intervjun förväntas pågå mellan 30 och 60 min och kommer att spelas in med ljud. Inga särskilda förberedelser krävs från din sida. Jag vill betona att deltagandet är helt anonymt och varken ditt namn eller bibliotekets namn kommer att nämnas i det färdiga arbetet. Uppgifterna behandlas konfidentiellt och i den färdiga uppsatsen ska varken arbetsplatsen eller studiens deltagare kunna identifieras.

Intervjun genomförs via konferensverktyget Zoom för att underlätta för deltagande. Jag planerar att genomföra intervjuerna inom de närmaste veckorna.

Jag är intresserad av att höra från olika personalkategorier som arbetar på folkbibliotek, oavsett utbildning eller erfarenhet. Olika perspektiv är viktiga för att få en bred förståelse för ämnet.

Om du är intresserad av att delta i intervjun eller har några frågor är du välkommen att kontakta mig. Jag vore tacksam för ett svar inom den närmaste veckan.

Tack för din uppmärksamhet och jag hoppas på att få höra från dig!

Med vänliga hälsningar,

Carolina Holstensson

E-post

Telefonnummer

Handledare:
Jenny Lindberg, lektor
tel.

Bilaga 2. Intervjuguide

Jag vill börja med att tacka dig för att du tackade ja till att intervjuas av mig. Innan vi börjar vill jag bara ge dig lite kort information. Den här intervjun är en del av min masteruppsats som jag skriver inom ramen för masterprogrammet i biblioteks- och informationsvetenskap. Syftet med min undersökning är att få fördjupad kunskap om folkbibliotekariers uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling på sina arbetsplatser.

Den här intervjun än tänkt att ta 30–60 minuter och den kommer att spelas in med ljud och bild, det är dock endast ljudet som kommer att transkriberas och sedan analyseras. Du kommer att vara anonym i undersökningen. Det är endast jag som kommer att ha tillgång till inspelningarna, dock kan examinerande lärare begära att få ta del av inspelningarna. Det inspelade materialet kommer att raderas när uppsatsen blivit godkänd.

Du har rätt att ändra dig, välja att inte svara och att avbryta intervjun när du vill. Du har också rätt att ändra din medverkan fram till dess att uppsatsen lämnas in för bedömning. Om någon av frågorna är otydliga eller om du själv har frågor är det bara att säga till.

Inledande frågor – skickades till respondenterna via e-post
Hur ser din utbildningsbakgrund ut?
Hur länge har du arbetat på folkbibliotek?
Vad har du för tjänst?
Vilken omfattning har din anställning?
Har du någon särskild roll eller inriktning på din arbetsplats?

Intervjufrågor om uppfattningar och erfarenheter av kompetensutveckling

1. Vad lägger du i begreppet kompetensutveckling?
2. Har du ägnat dig åt kompetensutveckling det senaste året? Vad gav det dig?
3. Vad motiverar dig att ägna dig åt kompetensutveckling?
4. Ser du att den kompetens du utvecklar genom kompetensutveckling gynnar dig?
5. Ser du att den kompetens du utvecklar genom kompetensutveckling gynnar verksamheten du arbetar i?
6. Hur tror du att kompetensutveckling kan gynna din karriär som bibliotekarie?

Intervjufrågor om ansvaret för kompetensutvecklingens initiering, genomförande och uppföljning.

1. Hur ser du på vem eller vilkas ansvar det är att säkerställa att bibliotekarier får kompetensutveckling?
2. Hur ser du på ditt ansvar relaterat till kompetensutveckling?
3. Vem eller vilka är det som bestämmer vilken kompetensutveckling du ska delta i och hur väljs relevanta aktiviteter ut?

4. Hur ser du på ansvaret för kompetensutveckling för arbetsgruppen som helhet, det vill säga, vem eller vilka har ansvar för att den kompetens som behövs på biblioteket finns i gruppen?
5. Hur utvärderas eller följs kompetensutveckling upp på din arbetsplats?
6. Hur ser du på tydligare styrning eller riktlinjer när det gäller kompetensutveckling?

Intervjufrågor om förutsättningar i samband med kompetensutveckling

1. Vilka möjligheter upplever du generellt finns till kompetensutveckling på din arbetsplats?
2. Skulle du säga att det finns några utmaningar eller hinder för kompetensutveckling på din arbetsplats?
3. Vilka möjligheter upplever du finns att ta del av kompetensutveckling utanför arbetsplatsen?
4. Upplever du att kompetensutveckling uppmuntras eller stöds på din arbetsplats?
5. Hur ser du på arbetsgivarens roll när det gäller kompetensutveckling bland bibliotekarier?

Nu har inte jag några fler frågor. Är det något du vill tillägga?