

Catarina Ericsson

"Anställningsbarhet" för biblioteksarbete bland barn och unga – vad säger platsannonser?

Paper presenterat vid konferensen

Mötesplats inför framtiden

ARBETSLIV • UTBILDNING • FORSKNING

10-11 oktober 2007 i Borås



Om "anställningsbarhet" för biblioteksarbete bland barn och unga

Catarina Eriksson, 2006-11-28

Inledning, syfte och frågeställning

I propositionen "Ny värld – ny högskola" (Prop. 2004/05:162), i vilken redogörs för de politiska intentionerna med Bologna-processen, används begreppet *anställningsbarhet* för att ge uttryck för att de högskoleutbildade skall vara attraktiva på arbetsmarknaden nationellt och internationellt (s. 60). Något som liknar en definition av begreppet anställningsbarhet ges i propositionen och beskrivs då som "att studenterna vid examen skall ha visat på en kompetens som gör att de kan fylla en funktion på arbetsmarknaden inom det område som utbildningen avser" (s. 99). Om ett uppdrag för den högre utbildningen är att främja anställningsbarhet bör detta medvetet eftersträvas i utbildningarnas innehåll och form. Föreliggande text avser bidra till diskussionen om vad anställningsbarhet kan innebära på området biblioteksarbete bland barn och unga, och hur detta får sin motsvarighet i den akademiska utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap.

Biblioteks- och informationsvetenskap (b&i) är ett akademiskt ämne inom vars ram bl.a. barn- och skolbiblioteksfrågor, barns kultur- och informationsförsörjning och barns rätt till information och kultur för utbildning och rekreation, kan studeras. B&i-ämnet har också ett eget praxisfält – biblioteksområdet. "Anställningsbarhet" kan sägas utgöra en skärningspunkt mellan ämnesstudier och praxisfält då den visar på om studenten vid examen kan fylla en funktion på arbetsmarknaden inom det område utbildningen avser. Mitt intresse handlar om barnperspektiv inom b&i, och med bakgrund av det formulerar jag min övergripande fråga:

- Vad kan utgöra "anställningsbarhet" på området biblioteksarbete bland barn och unga och hur påverkar uppdraget att främja anställningsbarhet utformningen av utbildning inom b&i?

Vad finns skrivet om anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga?

Begreppet *anställningsbarhet* (eng. employability) kan inte sägas ha någon vedertagen svensk definition. Som setts ovan förekommer begreppet i prop. 2004/05:162 med betydelsen "att studenterna vid examen skall ha visat på en kompetens som gör att de kan fylla en funktion på arbetsmarknaden inom det område som utbildningen avser" (Prop. 2004/05:162, s. 99). Jag tolkar detta som att anställningsbarhet är knutet till *person*, och avser använda begreppet så i den här undersökningen.

Vilka andra tänkbara innehåll kan begreppet "anställningsbarhet" ges utöver det som framförs i prop. 2004/05:162? Finns det måhända grader av eller varianter på anställningsbarhet? För att ringa in och söka definitioner av begreppet "anställningsbarhet" i allmänhet, och dess relation till biblioteksområdet i synnerhet vidtar jag en mindre undersökning av vad som finns skrivet på området. Databasen Artikelsök indexerar bl.a. bibliotekariernas facktidskrift DIK-forum. Om något finns skrivet om anställningsbarhet i kombination med biblioteksarbete bland barn och unga för svenska förhållanden finns det sannolikt tillgängligt där. En sökning på anställningsbar* gav tre träffar, från 2003, 2005 och 2006, varav ingen handlade om biblioteksområdet. En sökning i Libris webbsök på anställningsbar* gav sex träffar totalt, den äldsta från 1997. En sökning på employab* AND librar* gav en träff - The librarian's career guidebook från 2004. Jag gör också en sökning i Arblin, via Arbetslivsinstitutets bibliotek, på anställningsbar* och får fyra träffar, men inte heller där finns något som handlar om mitt

område. Inte heller om jag söker på Arbetslivsinstitutets webb (anställningsbar* AND biblio*) eller bland Arbetslivsinstitutets publikationer. Jag drar slutsatsen att det område jag avser undersöka inte är särskilt väl dokumenterat.

En Google Scholar-sökning på anställningsbarhet AND bibliotek gav 15 träffar, men inga handlar om mitt område – biblioteksarbete bland barn och unga. För att närmare utforska begreppet ”anställningsbarhet” kan dock google scholar-sökningen ge intressanta uppslag, men det ligger utanför denna mycket begränsade undersökning. Om jag sökte på helt andra begrepp, som karriärplanering t.ex. skulle resultatet säkert se annorlunda ut, men nu var det ”anställningsbarhet” jag avsåg undersöka och inte närliggande begrepp.

Jakob Harnesk har på uppdrag av inst. för b&i/Bibliotekshögskolan vid Högskolan i Borås genomfört en undersökning av vilka krav, förväntningar och önskemål arbetsgivare vid olika bibliotekstyper har på morgondagens b&i-utbildningar. Området biblioteksarbete för barn och unga har i den undersökningen inte skiljts ut på något särskilt sätt.

Ett resultat av Harnesks undersökning är att arbetsgivarna anser studenterna vara *anställningsbara* om de har en treårig kandidatutbildning i b&i¹. Vad gäller utbildningens betydelse för rekrytering ger Harnesks undersökning vid handen att arbetsgivarna inte nämnvärt fäster sig vid själva *innehållet* i den sökandes b&i-utbildning, men det är noga *att* den sökande har en examen i b&i. Andra faktorer som enligt Harnesks undersökning har betydelse vid rekrytering, och alltså även påverkar anställningsbarheten, är *annan akademisk utbildning* som bedöms relevant för tjänsten, *övriga yrkeslivserfarenheter* från bibliotek och andra arbetsplatser, samt den sökandes *personliga egenskaper*. De personliga egenskaper som särskilt framhålls är att personen är utåtriktad och har lätt för att samarbeta. Utöver att den sökande skall ha en examen i b&i fäster flera arbetsgivare Harnesk intervjuat vikt vid magisteruppsatsen, dels för att få en uppfattning om den sökandes intressen, men också för att få en uppfattning om den sökandes förmåga till språkbehandling.

En central del i Harnesks undersökning är initiativet till att identifiera kärnkompetenser inom b&i-området. Dessa anses vara

- kunskap om hur man organiserar information och kunskap
- kunskap om hur man bemöter människor
- kunskap om bibliotekens institutionella värld.

Kärnkompetens definieras av Harnesk som det alla b&i-studenter behöver kunna. (Harnesk, 2006)

För att kunna utröna vad som kan utgöra ”anställningsbarhet” på området biblioteksarbete bland barn och unga bryter jag utifrån formuleringen i prop. 2004/05:162 ner frågan till att identifiera *vilken kompetens/vilka kompetenser som anses kunna fylla en funktion på arbetsmarknaden*. ”Arbetsmarknaden” i sin tur avgränsar jag här till att betyda *biblioteksarbete bland barn och unga*. Kompetens, eller formell kompetens, betyder enl. NE ”utbildning eller erfarenhet som krävs för viss tjänst eller befattning” (NE, uppslagsord: kompetens). Jag låter för denna undersökning ”anställningsbarhet” betyda *den kompetens, uttryckt i formell utbildning, erfarenhet och ev. andra kvalifikationer som förefaller kunna fylla en funktion/motsvara ett identifierat behov på arbetsmarknaden*. Jag begränsar mig för denna undersökning också till Sverige, och till biblioteksarbete bland barn och unga.

¹ Harnesks fråga handlar om synen på anställningsbarhet efter en Bologna-anpassad treårig kandidatutbildning. Idag 2006 rekryteras normalt studenter med magisterexamen i b&i.

Nästa fråga blir - hur kan detta låta sig studeras?

Metod och material

Metodval

Jag avser bidra till diskussionen om vilken kompetens/vilka kompetenser det är som motsvarar ett identifierat behov på arbetsmarknaden på området biblioteksarbete bland barn och unga, för att därmed få en uppfattning om hur Bolognaprocessens mål om anställningsbarhet kan uppfyllas. En bild av vad som efterfrågas på arbetsmarknaden ges i platsannonser, detta gränssnitt mellan behovet av arbetskraft och den som ställer sin arbetskraft till förfogande. Jag bestämmer mig för att studera *platsannonser på området biblioteksarbete bland barn och unga*.

Att studera platsannonser kan ha sina för- och nackdelar. Till fördelarna hör att de ger en bild av arbetsgivarnas identifierade behov av kompetenser, och annonstexterna ger uttryck för vilka kvalitéer som är värda att efterfrågas. De kan sägas uttrycka vad som har värde på den arbetsmarknad som annonsen/annonserna utgör en del av. Till nackdelarna med att studera platsannonser i syfte att se vad som ger värde på arbetsmarknaden hör att annonstexters utformning inte bara skall fylla den funktionen utan skall också fungera inom ramen för det arbetsmarknadsjuridiska regelverket, och att konflikter kan uppstå här.

Jag anser dock att metodens fördelar överväger dess nackdelar. Jag avser bidra till diskussionen om anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga, inte komma med något slutgiltigt svar.

Material

Jag bestämmer mig för att låta de platsannonser som publicerats i den fackliga tidskriften DIK-forum utgöra mitt material. DIK-forum har god täckning bland biblioteksaktörer i Sverige och är därtill en etablerad kanal för både förmedling av lediga tjänster och för andra arbetsmarknadsfrågor på biblioteksområdet. Då den tid jag har till förfogande för denna undersökning om anställningsbarheten på området biblioteksarbete bland barn och unga är mycket begränsad är det också angeläget för mig att ha ett tydligt avgränsat och överskådligt material. Jag väljer därför bort att även studera lediga tjänster tillkännagivna ex. via bibliotek.

Tidsmässigt omfattar min undersökning åren 2004, 2005 samt 2006 t.o.m. DIK-forum 2006:8, vars publicering sammanföll med tiden för min datainsamling. Avsikten med tidsintervallet är främst att ha aktuellt material, men att ändå få en tillräcklig mängd data för att kunna skapa den bild av "anställningsbarhet" som jag söker. Naturligtvis har den metod jag valt sina brister. En invändning kan till exempel vara att den ger en bild av vad som kan utgöra anställningsbarhet 2004 --2006, men inget om vad som utgör anställningsbarhet om ca tre år, då de b&i-studenter som genomgått en Bolognaanpassad utbildning möter arbetsmarknaden och min frågeställning är anpassad till Bolognaprocessen och dess verkningar. Ur mitt perspektiv utgör denna undersökning skillnaden mellan att ha något underlag att bygga en prognos på överhuvudtaget, jämfört med inget underlag alls.

Via biblioteket har jag tillgång till de aktuella årgångarna av DIK-forum. De annonser om lediga tjänster som finns i DIK-forum täcker hela området dokumentation, information och kultur, vilket gör att jag måste avgränsa mig. Jag avser studera området biblioteksarbete bland barn och unga, och väljer därför platsannonser som ger uttryck för att motsvara detta. Jag

frågar mig inför varje platsannons: Ger denna platsannons uttryck för att handla om något eller några av begreppen barnbibliotek, skolbibliotek, barn, ungdom, unga, skol-, gymnasium, barnkultur, ungdokultur, barn- och/eller ungdomsutbildning i någon mening? Om jag kunnat svara "ja" på den frågan har jag kopierat platsannonsern för vidare bearbetning.

Mitt urvalsförfarande gav följande resultat och kan beskrivas på följande sätt:

År	Totala antalet platsannonser i DIK-forum	Antalet platsannonser på området biblioteksarbete bland barn och unga	Antalet "användbara platsannonser"
Hela 2004	247	24	12
Hela 2005	274	24	9
T.o.m.2006:8	197	14	9

Ett problem med datainsamlingen som jag inte räknat med var att många platsannonser hänvisar till en adress på nätet för upplysningar utöver tjänstebenenningen, såsom om kvalifikationer och arbetsuppgifter (samt administrativa aspekter såsom omfattning och varaktighet, vilka jag helt bortsett från i min undersökning). Hänvisningen till nätet är inte förvånande i sig, men den elektroniska platsannons man relaterar till är vid tiden för min datainsamling borttagen då ansökningstiden sedan länge gått ut. Detta omöjliggör därför en granskning av de områdesrelaterade upplysningarna som jag avser studera. De elektroniska platsannonserna finns inte tillgängliga som *dokumentation* och datainsamling, till skillnad från de annonser som i sin helhet publicerats i tidskriften i pappersform. Det finns många aspekter att lägga på denna problematik utöver dokumentationsperspektivet som jag här tillämpar, men jag vill påpeka att jag inte räknat med denna situation. Det skulle naturligtvis gå att ta fram platsannonserna ur arkiv etc. i kraft av offentlighetsprincipen, men det bedömer jag vara ett alltför vidlyftigt förfarande för denna undersökning. Men detta dokumentations- och datainsamlingsdilemma påverkar mängden platsannonser som jag kan använda för min undersökning, och tvingar fram den märkbart mindre kategorin "användbara platsannonser", som utgörs av de annonser som i "fulltext" i DIK-forum berättar om kvalifikationer och arbetsuppgifter. Dessa "användbara platsannonser" utgör alltså mitt material². Materialet kan tyckas litet och torde därför inte kunna ge något tillförlitligt resultat. Jag upprepar att undersökningen inte avser ge något slutgiltigt svar på vad som kan utgöra anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga, utan endast en första orientering på området till skillnad från ingen orientering alls, och för det ändamålet anser jag det tillräckligt. Ett större material skulle naturligtvis vara bättre, men nu stod det inte till buds. Att utvidga materialet tidsmässigt, ex. att också omfatta 2003, bedömer jag inte vara ändamålsenligt, då jag vill ha ett aktuellt material.

Britt Omstedt har inom ramen för Skolverkets projekt Språkrum studerat bilden av skolbiblioteket och skolbibliotekarien i platsannonser 1997-2001. Avsikten med Omstedts undersökning var att mäta förändringar i synen på skolbiblioteket och skolbibliotekariens roll, och hur annonserna formulerats med tanke på krav på sökande och beskrivning av uppgifterna (Omstedt, 2002). Jag fann denna rapport i slutfasen av min egen undersökning och kunde därför inte ta avstamp i den, men med en utvidgning till att omfatta hela området biblioteksarbete bland barn och unga. Detta skulle säkert ha varit givande annars.

² De annonser som studerats har innehållit fler utsagor än tjänstebenenning, varaktighet och omfång. För att hamna i kategorin "användbara platsannonser" måste alltså annonstexten kunna säga något om antingen kvalifikationer och/eller arbetsuppgifter för tjänsten.

Praktiskt tillvägagångssätt

Till de användbara platsannonserna, dvs de 30 platsannonser som innehåller någon mer områdesrelaterad upplysning än själva tjänstebenenämningen etc., ställer jag följande frågor:

- Vad avses att personen som söker tjänsten skall VARA – dvs egenskaper och kvalifikationer som är *knutna till personen*.
- Vad avses att personen som söker tjänsten skall GÖRA – dvs uppgifter *knutna till tjänsten*.

När jag började studera texterna i platsannonserna visade det sig tvunget att göra denna indelning då annonstexterna är formulerade på så olika sätt och att fokus i texterna än ligger på *person*, än på *tjänst*. För att kunna identifiera anställningsbarhet, som är knutet till person, var jag tvungen att göra denna åtskillnad för att därmed kunna sortera bort annonstextens utsagor om tjänsterna i sig och bara fokusera på utsagor om personen som söks. Jag gör i min sammanställning ingen skillnad på utsagornas ursprungsår, utan betraktar hela det insamlade materialet som en helhet. Jag skiljer heller inte på hur många utsagor som kommer från varje annons - texterna är mycket olika preciserade – utan jag låter materialet som helhet spegla området.

Rent praktiskt gick jag tillväga så att jag förtecknade alla utsagor i annonstexterna som svarar på frågan om vilka egenskaper och kvalifikationer som önskas hos de personer som söks i de 30 olika platsannonserna som utgör mitt material. Jag menar att dessa utsagor sammantaget borde kunna ge en bild av vad som utgör anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga. Jag erhöll 145 utsagor om egenskaper hos person som söks för tjänst, vilka jag försökte gruppera för att skapa en bild över hela området och därmed få veta något om vad anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga kan vara. Mitt tillvägagångssätt medför ett visst räknande av utsagor. 145 utsagor fördelat över 30 platsannonser – är det mycket eller lite? Kan det ge en djup eller grund bild? Avsikten med förfaringssättet är inte att sätta ljuset på hur många av utsagorna som är antingen så eller så, utan snarare är avsikten att få en uppfattning om de inbördes proportionerna mellan de olika kategorierna, och vilka kvalifikationer som överhuvudtaget omnämns. Vad säger då dessa utsagor?

Analys och resultat

Ur mängden utsagor om kvalifikationer och egenskaper hos de personer som söks i 30 platsannonser på området biblioteksarbete bland barn och unga har jag urskiljt ett antal kategorier som kan säga något om vad som ger anställningsbarhet på området. Jag skiljer ur de 145 utsagorna ut kategorierna dokumenterad utbildning, erfarenheter, kunskaper, intressen och individknutna egenskaper. Dessa kategorier är erhållna ur materialet och jag har eftersträvat att kunna ge uttryck för hur utsagan formulerats i annonsen.

Dokumenterad utbildning

I materialet finns 29 utsagor vilka jag fört till kategorin ”dokumenterad utbildning”. I ljuset av Bolognaprocessen anser jag det särskilt värdefullt att få veta vilken akademisk utbildning som efterfrågas. Till denna kategori har jag fört de *akademiska meriter* som uttryckligen efterfrågas, vilka i materialet huvudsakligen består i krav/önskemål på examen i b&i, eller bibliotekarieutbildning (tillsammans 20 utsagor). I ett fall söks ”helst såväl bibliotekarieutbildning som pedagogisk högskoleutbildning”, och även ”högskoleutbildning

inom kulturområdet” respektive ”goda akademiska meriter” förekommer, jämte ”för tjänsten föreskriven utbildning”, utan närmare precisering.

Ett annat krav på dokumenterad utbildning efterfrågades också i mitt material, nämligen *körkort*, vilket nämns sex gånger (en gång uttryckt som ”fördel om du har tillgång till bil” och där förutsätter jag förekomst av giltigt körkort).

Jag noterar att:

- Formell utbildning i b&i inte efterfrågas i alla platsannonserna
- Inget särskilt biämne till b&i efterfrågas i detta urval av platsannonser
- Någon profilering/särskild inriktning inom b&i, ex. med relevans för området biblioteksarbete bland barn och unga, efterfrågas inte
- Giltigt körkort har värde på arbetsmarknaden.

Erfarenheter

15 utsagor om önskvärda egenskaper och kvalifikationer hos den sökande har i annonstexterna uttryckts i termer av *erfarenheter*. ”Erfarenhet” är ett komplext begrepp med många betydelser, men i vardagligt språkbruk betyder det ”att ha utövande av någon praktisk verksamhet bakom sig” (NEs ordbok). Denna innebörd motsvarar det som i utsagorna beskrivs som ”erfarenhet”.

De erfarenheter som efterfrågas är i fyra fall uttryckligen relaterade till området barn, ungdom, skol-, barnbibliotek, barnkultur – alltså det område som är i fokus för denna undersökning. Erfarenhet av området i sig förefaller alltså inte generera anställningsbarhet i högre grad än ex. erfarenhet av arbete med digitala tjänster, arbete med webbsidor eller databaserad informationssökning utan specificerad målgrupp, som tillsammans också utgör fyra utsagor. Annan erfarenhet som efterfrågas är arbete på folkbibliotek, av självständigt arbete, av arbetsledning samt av kvalificerat arbete med kulturverksamhet. I ett fall efterfrågas pedagogisk erfarenhet *eller* specifika ämneskunskaper. Ingen av dessa utsagor anger heller specifik målgrupp för det arbete som genererat erfarenheten, ex. arbete med barn och unga.

Kunskaper

Kunskap är ett annat mångfasetterat begrepp vars innebörd för denna undersökning jag väljer att hämta ur ordboken. Där berättas att kunskap är en ”välbestämd föreställning om (visst) förhållande eller sakläge som ngn har lagrad i minnet etc., ofta som resultat av studier e.d.” (NEs ordbok). Om den efterfrågade kvalifikationen uttryckts i form av genomförda studier har jag kategoriserat utsagan som dokumenterad utbildning (se ovan). Jag uppfattar att innebörden i den ”kunskap” som efterfrågas i annonstexterna väl motsvaras av ordbokens definition av kunskap. Vilken kunskap utgör nu då anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga?

Den mest efterfrågade kunskapen är ”goda IT-kunskaper” (12 av 27 utsagor). Vad goda IT-kunskaper betyder och hur detta förvärvas kan naturligtvis diskuteras. I något fall har kvalifikationen uttryckts i ”kunskaper om data” respektive ”relevant teknikkunnande”.

Kunskaper i informationssökning efterfrågas endast tre gånger, kunskaper på området barn- och ungdomslitteratur och barnkultur efterfrågas fyra gånger. Detta kan enligt materialet inte sägas vara särskilt efterfrågade kunskaper, inte i den grad att det märks i annonstexterna i alla fall. Hur verkligheten ter sig vid ett anställningsförfarande kan vara annorlunda, men det undersöks inte här. Något oftare än behovet av kunskaper på barnlitteratur/kulturområdet uttrycks behovet av att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift.

Andra kunskaper som efterfrågas är ”god omvärldskunskap”, vissa specifika ämneskunskaper med relevans för ett nischat bibliotek, kunskaper i ett viss bibliotekssystem, samt ”ha en djup yrkeskunskap”.

Intressen

De utsagor som utgör kategorin ”intressen” var svåra att ringa in. Annonstexterna ger uttryck för att den sökande skall vilja något, skall ”tycka om att”. Jag förde till denna kategori utsagor som gav uttryck för *en attityd som består i att man önskar ta del av något/vilja delaktighet i*. För enkelhets skull kallade jag kategorin ”intressen”.

Här återfinns några undergrupper: (antal utsagor inom parentes)

- Biblioteksverksamhet för barn och unga (=fokus på intresse för själva *verksamheten*) (8)
- Barn och unga (=fokus på intresse för själva *målgruppen*) (7)
- Barns och ungas läsning/litteratur/kultur (7)
- Pedagogisk utveckling (4)
- Att nätverka/skapa kontakter (2)
- Övrigt (2)

Här noterar jag att intresse för själva verksamheten, exempelvis uttryckt i verksamhetsutveckling, lyfts fram i annonstexterna. *Intresset för verksamheten i sig* sätts i fokus, även om det utifrån det här materialet tätt följs av *intresset för användaren/barnet i sig* och *intresse för användarens mediebruk i vid bemärkelse*.

Individknutna egenskaper

Till denna kategori, som tvivelsutan är den största, förs utsagor om alla individknutna egenskaper som efterfrågas i annonstexterna och som inte kan föras till någon av de andra kategorierna. Avgjort viktigast är att vara utåtriktad och samarbetsvillig, något som berörs i 22 av 44 utsagor, ofta i kombination med initiativrik och kreativ. Flexibel och serviceinriktad förekommer också, tillsammans med positiv attityd och tålamod. Personlig lämplighet efterfrågas i två fall. I ett fall efterfrågas ”sökande med olika etniska bakgrunder”.

Avslutande diskussion och reflektioner

Vad har jag funnit utgöra anställningsbarhet i betydelsen den kompetens, uttryckt i formell utbildning, erfarenhet och ev. andra kvalifikationer som förefaller kunna fylla en funktion/motsvara ett identifierat behov på arbetsmarknaden – här avgränsat till området biblioteksarbete bland barn och unga, i enlighet med utsagor i områdesrelevanta platsannonser?

Formell utbildning i b&i är inget tydligt villkor för anställningsbarheten på området

Ett resultat av undersökningen är att *enligt platsannonsernas formuleringar förefaller inte den formella utbildningen i b&i vara något absolut villkor för att erhålla anställning*, för att vara anställningsbar på området. Detta resultat skiljer sig från det resultat Harnesk erhöll i sin intervjuundersökning (Harnesk, 2006, s. 8). Jag frågar mig vad denna skillnad kan bero på. I vilken utsträckning kan det förklaras med hur dessa undersökningar är gjorda, att som man frågar får man svar? Som svar på en direkt fråga i en intervjusituation uttrycks formell utbildning vara viktig, kanske för att informanten förväntas svara så (givet att informanten känner de förväntningarna). Vems eller vilkas förväntningar tillgodoses i platsannonserns formuleringar? Uppenbart är dock att formell b&i-utbildning inte efterfrågas i annonstexterna.

Det finns ändå inget som säger att den formella utbildningen saknar betydelse i rekryteringsprocessen bara för att den inte efterfrågas i platsannonserna. Det som är anmärkningsvärt är, menar jag, att den formella utbildningens betydelse *inte syns* i annonstexterna. Varför efterfrågas det inte uttryckligen? Är måhända kravet på formell b&i-utbildning så självklart att det därför inte efterfrågas? Vad kan i så fall *också* vara ett underförstått och självklart villkor utan att uttryckas i annonstexten? Vad kan detta innebära? Vad säger detta om synen på vilken kompetens som kan fylla en funktion på arbetsmarknaden, som i det här fallet utgörs av området biblioteksarbete bland barn och unga? Eller skiljer sig biblioteksarbete bland barn och unga från annat biblioteksarbete på så vis att formell utbildning inom ämnet skulle vara mindre viktig? Är det andra kvalifikationer än formell utbildning i b&i som ger anställningsbarhet på aktuellt område? De individknutna egenskaperna att vara utåtriktad och samarbetsvillig i kombination nämns i materialet ungefär lika ofta som kravet på formell utbildning i b&i. Betyder det att dessa egenskaper skulle vara lika viktiga som formell utbildning vid rekrytering? Nej, det finns det naturligtvis inget som säger. Men varför ser proportionerna ut som de gör ifråga om vad som anses värt att nämna i annonstexten som önskvärda kvalifikationer för biblioteksarbete bland barn och unga? Och vilka effekter får detta i och för den akademiska utbildningen med inriktning på området biblioteksarbete bland barn och unga?

Nu kan invändas att det inte automatiskt finns någon inbyggd korrelation mellan vad/hur som uttrycks i en platsannonser och vad som faktiskt har värde för och på den tjänst som skall besättas – det skulle kunna vara att dra för stora växlar av platsannonser generellt sett. Platsannonserna kanske bara skall fungera som en ”trailer”, att den skall väcka intresse för tjänsten. Då kan man fråga sig vilken bild ”trailern” ger av det den lockar till, och hur den bilden ser ut. Nu tenderar detta resonemang komma att handla om vilka slutsatser som är möjliga och/eller rimliga att dra utifrån att studera platsannonser generellt, och det är förvisso en annan diskussion. Men faktum kvarstår – att oavsett varför uttrycker inte alla de 30 ”användbara platsannonserna” som utgör mitt material att formell utbildning i b&i är ett villkor för anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga. Givet att detta uttrycker att formell b&i-utbildning inte är ett villkor för anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga, kan också konstateras att detta resultat inte överensstämmer med resultatet från Harnesks intervjuundersökning.

Specifika akademiska kunskaper efterfrågas inte i nämnvärd utsträckning

Ett annat resultat är att *andra akademiska kunskaper inte efterfrågas i nämnvärd utsträckning*. De kunskaper som efterfrågas i annonstexterna kan naturligtvis vara förvärvade genom akademiska studier, inom eller utanför b&i, men det är inget villkor. De goda IT-kunskaper, kunskaper om barn- och ungdomslitteratur/-kultur samt informationssökningskunskaper som efterfrågas kan vara förvärvade inom ramen för b&i-studier, men det är i så fall inget som ges prioritet åt något håll. Harnesks undersökning ger uttryck för att arbetsgivare på fältet inte har någon tydlig uppfattning om b&i-utbildningars innehåll (Harnesk, 2006, s. 8), vilket kan förklara dessa oprecisa formuleringar. Det kan vara svårt att skapa sig en uppfattning om vilken variation av kunskaper som kan rymmas under begreppet ”biblioteks- och informationsvetenskap”. Detta får sannolikt konsekvenser ifråga om karriärplanering för studenter och andra arbetssökande, då det kan vara svårt att bedöma värdet av kunskaper förvärvade inom respektive utom ämnet b&i. Vad detta får för konsekvenser för utbildningen i b&i förtjänar att diskuteras.

B&i – norm eller profil?

En fråga jag återkommer till är vad som förefaller vara gynnsamt för anställningsbarheten – är det att *förvärva sina kvalifikationer inom eller utanför b&i-ämnet*? Det verkar inte som om variationerna inom b&i är kända på fältet, fastän det ur ämnesperspektiv kan sägas vara stora skillnader mellan b&i och b&i. Är det en fördel att ha en specifik inriktning inom ämnet b&i, eller är en liknande profilering fast förvärvad inom annat ämne mer konkurrenskraftig? Är b&i-utbildningen endast normerande, och inte profilerande? Är det som mest påverkar anställningsbarheten på området, det som ger värde på arbetsmarknaden, de kvalifikationer som förvärvats *utanför* b&i? Grunden till denna fråga är dels min iakttagelse av att formell utbildning tillskrivs så pass liten betydelse i min undersökning, samt att flera av utsagorna i annonstexterna som kategoriserats som ”intresse” ingår i b&i-ämnet. Varför då inte efterfråga en profilering inom b&i? Även Harnesks undersökning ger indikationer som jag tolkar i den riktningen – examensbeviset tar den sökande igenom första nålsögat, men sedan är det andra kvalifikationer än b&i-relaterade som särskiljer de sökande från varandra (Harnesk, 2006, s.8-9). Vilken betydelse har utbildningen inom b&i, och vilken betydelse bör den ha, enligt vem eller vilka?

En följdfråga blir naturligtvis - *vad skall då ingå i en b&i-utbildning*? Harnesks fråga om kärnkompetens (Harnesk 2006, s. 11 ff.) avser bidra till att svara på den frågan, ur delar av det svenska praxisfältets perspektiv. Jag undrar också i vilken mån b&i-utbildningen skall väcka ett intresse hos studenten som vederbörande inte visste sig ha. Vilket kom först – hönan eller ägget? Hur bred b&i-ansats skall utbildningen utgå ifrån? Vad är centralt respektive perifert inom b&i, men likafullt ingår i b&i? Vad kan och bör rymmas inom grundutbildning, fortbildning och vidareutbildning inom b&i, eller grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, som det heter fr.o.m. 07-01-01 enl. Högskolelagen kap. 1 §7? Beroende på hemvist inom ämnet eller praxisfältet lär svaren te sig helt olika, och det ställer också olika anspråk på utbildningen. Diskussionen om utbildning och b&i-ämnets innehåll och karaktär lär gå vidare.

Helig ko redan död?

En fundering jag har härrör ur den iakttagelse jag gjort i mitt material om vikten av att den person som söks för en tjänst skall kunna uttrycka sig väl i tal och skrift, något vars betydelse också märks i Harnesks rapport (Harnesk 2006, s. 9). Jag undrar nämligen om detta signalerar om en av fältet identifierad brist hos ”b&i-are”. Om så är fallet bör b&i-lärosätena initiera en diskussion om vad som går att göra åt detta, om inte annat så med motiveringen att det förefaller påverka studenternas anställningsbarhet. En magisterexamen borde borga för detta, men bör-värden och är-värden stämmer inte alltid överens.

Hur kan uppdraget att främja anställningsbarheten påverka utformningen av utbildning inom b&i – några funderingar

En fråga ur utbildarperspektiv blir hur anställningsbarheten för denna arbetsmarknad – biblioteksarbete bland barn och unga – kan främjas inom ramen för den Bolognaanpassade högre utbildningen. Hur skall utbildningen *förändras* för att uppnå detta mål? Vilka konsekvenser kan förutses för andra intressenter för det akademiska ämnet biblioteks- och informationsvetenskap, såsom de internationella forskningsfälten med relevans för biblioteks- och informationsvetenskapen samt praxisfält i andra länder än i Sverige³? Vilka är incitamenten till förändringar, och hur argumenteras kring dessa? Vad styr, och bör styra, en akademisk utbildnings innehåll? Det rymmer en konflikt i att utbilda för ett (?) praxisfält, för ett akademiskt ämne med sin autonomi, för beredskap att möta förändringar arbetslivet

³ Notera att även forskningsfältet/fälten kan betraktas som praxisfält att förhålla sig till.

(Högskolelagen kap. 1 §8) samt för möjligheten att odla sina individuella förmågor och att därigenom göra sig anställningsbar. Som jag bedömer situationen handlar det om ett växelspel mellan ämnesutbildning, arbetsgivare/praxisfält och individen. Hur proportionerna ifråga om inflytande mellan dessa tre aktörer ser ut kan sannolikt variera, i tid och i rum. Och var och hur mötas de tre? Detta är en av utmaningarna för den Bolognaanpassade högre utbildningen att förhålla sig till.

En annan fråga är vilka *pedagogiska utmaningar* Bolognaanpassningen av den högre utbildningen skulle medföra. Vad skulle det innebära för de akademiska lärosätena att med anställningsbarheten som riktmärke särskilt utbilda till ”kreativitet”, då detta var en egenskap som särskilt efterfrågades på området biblioteksarbete bland barn och unga? Vilka förändringar ifråga om innehåll och form av utbildningen i b&i med inriktning på området biblioteksarbete bland barn och unga skulle bäst tjäna för att uppfylla Bolognaprocessens mål om att främja anställningsbarheten? Och återigen – vari består anställningsbarheten?

Och till sist...

Avsikten med denna undersökning var att bidra till diskussionen om vad anställningsbarhet på området biblioteksarbete bland barn och unga kan innebära, och hur detta får sin motsvarighet i den akademiska utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap. Nu är den mest spännande delen av arbetet kvar att göra, nämligen själva diskussionen. Den sker tillsammans med andra med intresse för b&i-utbildning på området biblioteksarbete bland barn och unga.

Referenser

Källor

Platsannonser ur DIK-forum 2004:1-16, 2005:1-16, 2006:1-8.

Litteratur

Harnesk, Jakob (2006). *Arbetsgivarnas krav och förväntningar på en förändrad biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning. Rapport från en intervjuundersökning*. Borås: Högskolan i Borås, Inst. för biblioteks- och informationsvetenskap/Bibliotekshögskolan. Tillgänglig på http://www.hb.se/bhs/harnesk_rapport.pdf

Högskolelag: SFS 1992:1434 (1992). Tillgänglig på <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19921434.HTM>

Ny värld – ny högskola (2005). Stockholm: Regeringskansliet. (Regeringens proposition, 2004/05:162) Tillgänglig på <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/63/20/c709b01f.pdf>

Omstedt, Britt (2001?). *Bilden av skolbiblioteket och skolbibliotekarien i platsannonser 1997-2001*. Göteborg: Förf.