

**Beate Bjørklund**

---

# **Kvalifikasjonsbehov i folkebibliotek**

**en analyse av stillingsutlysninger**

**Masteroppgave 2018**

**Master i bibliotek – styring og ledelse**

**OsloMet – Storbyuniversitetet, Institutt for Arkiv- bibliotek- og informasjonsfag**

## **Sammendrag**

Denne masteroppgavens formål er å undersøke om bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene ble svekket i perioden 2005 til 2015. Studien tar utgangspunkt i de siste årenes offentlige diskusjon om folkebibliotekenes ansettelsespolitikk, og undersøker hvilke kvalifikasjoner arbeidsgiver ser etter i ansettelsesprosessen ved å gjøre en kvantitativ innholdsanalyse av bibliotekfaglige stillingsutlysninger fra 2005, 2010 og 2015. Studien fant at det er en tilbakegang i etterspørselen etter bibliotekutdanning, spesielt i antall stillinger som krever bibliotekutdanning ved tilsettelse. Samtidig er det en økt vektlegging av personlige og mellommenneskelige egenskaper. Særlig er det en tilvekst i etterspørselen etter egenskaper og kvalifikasjoner som kan sees i sammenheng med endringen i folkebibliotekenes samfunnsoppdrag. Storbybibliotekene skiller seg fra andre kommuner, med å ligge foran i trenden. Samlet kan det derfor konkluderes med at bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene er noe svekket i perioden.

## **Abstract**

### **Qualification requirements in public libraries – an analysis of job advertisements**

The purpose of this thesis is to examine whether the librarian profession's jurisdiction of the public libraries in Norway has been weakened in the time period 2005 to 2015. The study springs out of the public debate of the last few years regarding the recruitment policy of the public libraries, and examines which qualifications the employer is looking for during the recruitment process by executing a quantitative content analysis of job advertisements for librarian positions from 2005, 2010 and 2015. The study found that there is a reduction in the requests for library education, especially as concerns the number of positions requiring library education in order to hire. At the same time there is an increase in the requests for traits and qualifications that can be seen in relation with the recent change in the mission of the public libraries. The big city libraries stand out from the other municipalities, by trending ahead of the rest. In summary therefore, it may be concluded that the librarian profession's jurisdiction over the public libraries is somewhat weakened in the time period.

## **Forord**

Takk til Magnus Wikstad for utallige telefonsamtaler og mange gode råd gjennom hele prosessen.

Takk til min veileder Ragnar Audunson for hjelp og oppfølging, og takk til mine medstudenter, men spesielt Elin M. Fiane, for nyttige tilbakemeldinger og støtte underveis.

Takk til gode venner for oppmuntrende ord, dere vet hvem dere er.

Beate Bjørklund

Søgne, 18. juni 2018

## Innhold

1	Innledning.....	7
1.1	Motivasjon og formål .....	7
1.2	Forskningsspørsmål .....	8
1.3	Definisjoner og avgrensninger.....	8
1.3.1	Definisjoner av faglige og ikke-faglige stillinger .....	8
1.3.2	Avgrensninger .....	9
1.4	Bakgrunn .....	9
1.5	Litteraturgjennomgang .....	11
2	Teori .....	14
2.1	Profesjonsteori .....	14
2.2	Jurisdiksjon.....	15
2.3	Bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebiblioteksektoren.....	16
3	Metode.....	18
3.1	Forskningsdesign .....	18
3.2	Kvantitativ innholdsanalyse .....	19
3.3	Utvalg .....	20
3.3.1	Datauttrekk .....	21
3.4	Kodebok.....	22
3.4.1	Uavhengige variabler .....	22
3.4.2	Avhengige variabler .....	23
3.5	Koding .....	25
3.5.1	Reliabilitet .....	26
3.6	Statistisk analyse.....	26
3.6.1	Slutningsstatistikk .....	27
4	Funn.....	28
4.1	Oversikt over materialet .....	28
4.1.1	Utvikling av antall stillinger fra 2005 til 2015 .....	28
4.1.2	Andre observasjoner på nasjonalt nivå.....	30
4.1.3	Fordeling av stillingsutlysninger geografisk .....	31
4.2	Utdanningsbehov .....	34
4.3	Personlige og mellommenneskelige egenskaper .....	36
4.4	Erfaring og kompetansebehov .....	40

4.4.1	Datakunnskaper .....	42
4.4.2	Bibliotekrelatert erfaring eller kompetanse .....	42
4.5	Ledelse .....	44
4.6	Oppsummering .....	46
5	Diskusjon.....	48
5.1	Etterspurte kvalifikasjoner og egenskaper.....	48
5.2	Storbybibliotekene.....	50
5.3	Ledelse.....	51
5.4	Jurisdiksjon.....	53
6	Konklusjon .....	55
6.1	Veien videre.....	56
7	Kilder.....	57
	Kodebok .....	60

Vedlegg A

## Tabelloversikt

Tabell 4-1 Andel stillingsutlysninger fordelt på arbeidsoppgaver .....	30
Tabell 4-2 Fylkesvis fordeling av stillingsutlysninger .....	31
Tabell 4-3 Stillingsutlysninger fordelt på kommunestørrelse .....	32
Tabell 4-4 Stillingsutlysninger med ledelsesansvar fordelt på kommunestørrelse .....	33
Tabell 4-5 Stillingsutlysninger med krav om bibliotekutdanning fordelt på kommunestørrelse .....	35
Tabell 4-6 Årlig utvikling av krav til bibliotekutdanning i storbybibliotekene .....	36
Tabell 4-7 Egenskapenes popularitet i prosent basert på samlet antall stillingsutlysninger ....	37
Tabell 4-8 Personlige egenskapers popularitet fordelt på kommunestørrelse, begrenset til statistisk signifikans .....	39
Tabell 4-9 Erfaringsbehov.....	40
Tabell 4-10 Underkategorier innen annen erfaring ønsket.....	41
Tabell 4-11 Kompetansebehov.....	42
Tabell 4-12 Bibliotekrelatert erfaring og kompetanse .....	43
Tabell 4-13 Årlig utvikling av stillingsutlysninger med litteraturformidlingskompetanse.....	44

## Figuroversikt

Figur 4-1 Årlig utvikling av antall stillingsutlysninger i prosent.....	28
Figur 4-2 Ansatte i folkebibliotek i 2005-2015.....	29
Figur 4-3 Deltidsstillinger fordelt på kommunestørrelse .....	33
Figur 4-4 Krav om bibliotekutdanning i et tidsperspektiv .....	34
Figur 4-5 Personlig egnethet i et tidsperspektiv .....	38
Figur 4-6 Andel stillinger med lederansvar fordelt på kommunestørrelse.....	45
Figur 4-7 Andel utlysninger med personal- og økonomiansvar og ledelseskarakteristika .....	46
Figur 4-8 Sammenstilling av utvikling av utdanning og vektlegging av personlige egenskaper .....	47

# 1 Innledning

## 1.1 Motivasjon og formål

Hvis du spør en tilfeldig forbipasserende hva de tenker på når de hører ordet «bibliotek», vil de fleste svare «bøker», men bibliotekene er mye mer enn det. I 2013 ble formålsparagrafen i Folkebibliotekloven (1985, §1) endret etter en lengre debatt, og følgende ordlyd ble lagt til: «Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.» Den nye formålsparagrafen vektlegger andre dimensjoner enn det som tradisjonelt har stått sentralt på fagfeltet, og åpner for et mer aktivt bibliotek med et tydeligere samfunnsoppdrag.

På samme tid har det vært signaler i feltet som tyder på at bibliotekarene ikke lenger sees som relevante for å kunne oppfylle ønsket fra loven. I et innspill fra biblioteksjefene i storbybibliotekene til daværende kulturminister Thorhild Widvey, uttalte de et ønske om at bibliotekarutdanningen burde oppdateres slik at den blir tilpasset fremtidens behov. De påpeker også at de i dag rekrutterer annen kompetanse enn det de mener den tradisjonelle bibliotekaren innehar (Danielsen et al., 2014).

Bibliotekarenes tilsynelatende manglende relevans vises blant annet gjennom stillingsutlysninger som etterspør andre kvalifikasjoner enn bibliotekutdanning. Stillingsutlysningen på BibloTøyen i 2015 (Oslo kommune - kulturetaten, 2015) utløste en større debatt da den ikke nevnte bibliotekutdanning, mens eksempelvis Tvedestrand kommune (Stavelin, 2016) vektla personlige egenskaper og egnethet høyere enn bibliotekutdanning ved tilsetting.

Spørsmålet om bibliotekutdanningens relevans er fortsatt aktuelt, både i form av stillingsutlysninger uten referanse til bibliotekutdanning og avisoppslag om tilsetningsvalg. Videre har bibliotekutdanningen i Oslo begynt en etablering av et avtakerpanel (Bergan, 2017) for å sikre utdanningens relevans gjennom et tettere samarbeid med arbeidsgiverne.

Jeg vil derfor gjennom en dokumentanalyse av stillingsutlysninger fra folkebiblioteksektoren undersøke hvordan denne trenden kommer til uttrykk i rekrutteringsprosessen. Er bibliotekarenes minkende relevans et faktum, eller er dette en problematikk som kun eksisterer i medieomtalen og tilhørende debatter?

## 1.2 Forskningsspørsmål

Med utgangspunkt i tidligere forskning, og mitt ønske om å undersøke nåværende kompetansebehov i folkebibliotek er følgende problemstilling og forskningsspørsmål valgt:

**Hvilke kvalifikasjoner ser arbeidsgiver etter i ansettelsesprosessen, slik det kommer til uttrykk i utlysningsteksten?**

1. *Er det reelt at det i dag etterspørres færre bibliotekutdannede bibliotekarer enn tidligere?*
2. *Hvilke faglige og personlige egenskaper etterspørres i dag, ut over utdanning?*
3. *Er det forskjell etter kommunestørrelse?*

## 1.3 Definisjoner og avgrensninger

I dette kapittelet vil jeg definere skillet mellom bibliotek-faglige og ikke faglige stillinger, før jeg forklarer avgrensningene som er gjort i forskningsarbeidet.

### 1.3.1 Definisjoner av faglige og ikke-faglige stillinger

En *faglig stilling* (heretter bibliotekar) kan defineres som en stilling i bibliotek som etterspør bibliotekutdanning, men med utgangspunkt i problemstillingen er dette ikke hensiktsmessig i denne studien, da det vil utelukke relevante dokumenter.

R. David Lankes (2016) fremholder at bibliotekarprofesjonen defineres av hvorfor medlemmer utfører handlinger for å oppfylle sitt samfunnsoppdrag, og ikke av hvor eller hvordan de gjennomføres. Han definerer videre samfunnsoppdraget slik; «the mission of librarians is to improve society through facilitating knowledge creation in their communities» (Lankes, 2016, s. 17). Altså; Bibliotekaren er en profesjonsaktør med samfunnsoppdraget å forbedre samfunnet gjennom å tilrettelegge for å skape kunnskap i samfunnene sine.

I forbindelse med en pågående studie har forskningsprosjektet Archives, Libraries and Museums as Public Sphere Institutions (ALMPUB) definert en bibliotekar som:

«en ansatt som har fagutdanning som bibliotekar eller en ansatt med en hvilken som helst utdanningsbakgrunn som i sin stilling har faglig ansvar for utvikling av og/eller formidling av bibliotektenester til publikum» (Audunson, 2018, andre avsnitt)

Jeg har med utgangspunkt i definisjonene hos Lankes (2016) og ALMPUB, valgt å definere bibliotekarstillinger som stillinger med stillingsansvar for bibliotek- og tjenesteutvikling, samt formidling til brukerne.



En *ikke-faglig stilling* (heretter merkantil) var tidligere stillinger i biblioteket som ikke etterspurte bibliotekutdanning. Merkantile stillinger er her definert som rene kontorstillinger og utlånsbetjenter; altså stillinger som ikke har et overordnet ansvar utover de daglige driftsoppgavene.

### 1.3.2 Avgrensninger

På grunn av studiens omfang er det hensiktsmessig å begrense utvalget til stillingsutlysninger i folkebibliotek. Det er trolig at arbeidsoppgaver og formål innen folkebiblioteksektoren er tilnærmet lik og det vil derfor være naturlig at de ønsker lignende egenskaper og utdanningsbehov ved tilsetting. Nasjonalbiblioteket og fylkesbibliotekene ble vurdert inkludert, men er ikke med i denne studien ettersom de fungerer som rådgivere til folkebibliotekene, heller enn å være publikumsrettet.

Som analyseenheter ble stillingsutlysninger valgt da de vil kunne belyse forskningsspørsmålene godt, og de er relativt lett tilgjengelige gjennom NAVs stillingsarkiv.

For å kunne gi et godt svar på forskningsspørsmålet er det ønskelig å benytte dokumenter over en tidsperiode. Jeg ønsket i utgangspunktet å undersøke tidsperioden 1995-2015 i intervaller på fem år. Dessverre har NAV ikke arkivert utlysninger utlyst før 2003, og derfor er utvalget i denne studien avgrenset til årene 2005, 2010 og 2015.

Datautvalget er videre begrenset til faste, bibliotekfaglige stillinger. Dette er delvis av kapasitetshensyn, men også ettersom merkantile stillinger vil være lite aktuelle for bibliotekutdannede søkere, og derfor er de lite relevante i denne sammenhengen.

Oppsummert er studien basert på analyseenheter i form av stillingsutlysninger for folkebibliotek, utlyst på nav.no i årene 2005, 2010 og 2015, som tilsetter i faste, bibliotekfaglige stillinger.

## 1.4 Bakgrunn

Denne studien har utspring i de siste årenes offentlige diskusjon om bibliotekenes ansettelsespolitikk. Storbybiblioteksjefene kom i 2014 med følgende uttalelser «Bibliotekarutdanningen er ikke tilpasset fremtidens behov» og «Storbybibliotekene rekrutterer i dag annen kompetanse enn den tradisjonelle bibliotekaren» (Danielsen et al., 2014). Ikke lenge etter kom stillingsutlysningen for det nye biblioteket på Tøyen, der Deichmanske bibliotek etterspurte «litteraturformidler [...] DIY-oppfinner [...] kokk og kunstner» (Oslo kommune - kulturetaten, 2015) og nevnte ikke tittelen bibliotekar. Også

under kvalifikasjoner ble ikke bibliotekutdanningen nevnt, i stedet ble den mer generelle termen «relevant høyere utdanning» (Oslo kommune - kulturetaten, 2015) benyttet. Stillingsutlysningen utløste en debatt i offentlig forum, men det er allikevel ikke den første gangen det stilles spørsmålstegn ved bibliotekarens relevans i bibliotekene.

Bibliotekfaglig bakgrunn og utdanning har relativt kort fartstid i Norge. De første bibliotekfaglige ansatte i folkebibliotek kom på begynnelsen av 1900-tallet og hadde utdanning fra USA, mens Statens bibliotekskole ble etablert i Oslo i 1940 (Vestheim, 1997). Parallelt med fremveksten av bibliotekutdanning og profesjonalisering, vokste institusjonaliseringen og bibliotekarenes jurisdiksjon over bibliotekene, dette skjedde blant annet i form av lovhjemlet pålegg om bibliotekutdannet biblioteksjef som hadde sitt sterkeste uttrykk i revisjonen av 1985 (Audunson, 2015).

Etter dette, og særlig etter årtusenskiftet har det stadig oftere blitt stilt spørsmål både ved bibliotekenes og bibliotekarenes relevans (Audunson, 2015). At små bibliotek har hatt dispensasjon fra kravet om biblioteksjef med bibliotekfaglig utdanning har vært vanlig. Med små stillinger og plassering i distriktet har mange møtt en utfordring når det gjelder rekruttering, men rundt årtusenskiftet kom det søknader om dispensasjon også fra store bibliotek som Drammen og Tromsø. I 2009 ble Tromsø og Drammen kåret til Norges to beste bibliotek (Lindstad, 2009), og i den forbindelse gikk det ikke ubemerket frem at begge bibliotekene ble ledet av biblioteksjefer med en annen utdanningsbakgrunn. Biblioteksjefene trakk da frem ledelse som et viktig fag, særlig når en leder organisasjoner med over 30 ansatte (Lindstad, 2009).

Omtrent samtidig med at Tromsø og Drammen ble kåret til Norges to beste bibliotek uttalte to unge bibliotekarer at «ett av hovedproblemene med norske bibliotek er at det jobber for mange bibliotekarer der» (Svartberg Arntzen & Svaleng, 2009). De etterlyste videre «kulturarbeidere, designere, it-eksperter, kunstnere og pedagoger for å lage framtidens bibliotek» (Svartberg Arntzen & Svaleng, 2009), noe som er relevant, men som ikke betyr at det er for få bibliotekarer i bibliotekene (Lindstad, 2009).

I nyere tid utløste tilsettelsen av Kristin Danielsen som biblioteksjef ved Deichmanske bibliotek i Oslo en ny debatt da to av søkerne sto frem og reagerte på at bibliotekfaglig utdanning tilsynelatende var diskvalifiserende i ansettelsesprosessen (Rognerød, Rasmussen & Standal, 2014). Omtrent samtidig forsøkte også Finnmark fylkesbibliotek å få dispensasjon fra kompetansekravet i folkebibliotekloven (Bergan, 2013), med begrunnelse i den kommende

reduksjonen av utdanningskrav i lovverket påfølgende år. De har siden tilsatt bibliotekutdannet fylkesbiblioteksjef. Samlet viser disse hendelsene, i kombinasjon med andre lignende tilsettelser, at flere kommuner vektlegger andre kvaliteter enn bibliotekfaglig kunnskap når de tilsetter ledere ved sine folkebibliotek.

Denne studien faller altså inn i en videre samfunnsdiskusjon, og er derfor høyst relevant for å gi et mer objektivt bilde på utviklingen i samtiden. I neste delkapittel undersøker jeg hvordan studien passer sammen med tidligere forskning.

## 1.5 Litteraturgjennomgang

Jeg har gjort litteratursøk i LISTA (Library Information Science & Technology Abstracts), Library & Information Science Source, Academic Search Premier og Scopus. Databasene er valgt på bakgrunn av at de enten fokuserer spesielt på bibliotekfeltet, eller dekker alle fagområder, og derfor inneholder bibliotekrelaterte artikler. Søket er basert på emneordlisten til EBSCOhost og nøkkelord fra relevant litteratur funnet i enkle forhåndssøk eller gjennom veileder. Søket er begrenset til fagfellevurderte artikler. Følgende søk er gjort, og kombinerer termer for 'stillingsutlysning og rekruttering' med 'folkebibliotek': (( job listin\* OR job advert\* OR job vac\* OR employ\* OR job descr\* OR job qualifi\* OR librarian rec\*) AND public librar\*). Jeg har også kombinert dette søket med termer for Norden. Videre er søk i ORIA gjennomført med samme utgangspunkt: ((stillingsutl\* ELLER stillingsan\*) OG bibliotek\*).

Endringer i bibliotekmarkedet har blitt analysert gjennom innholdsanalyser av stillingsutlysninger siden femti-tallet (Beile & Adams, 2000) og er ifølge Gary W. White (1999) en relativt vanlig studiemetode på bibliotekfeltet. White (1999) gjorde en litteraturgjennomgang av slike studier og fant at de kan deles inn i tre hovedfokus: de som undersøker spesifikke stillingstyper, de som analyserer bestemte egenskaper og de som har en mer overordnet vinkling. Denne fordelingen underbygges av litteraturgjennomgangen hos Henricks og Henricks-Lepp (2014). Videre er hovedvekten av disse studiene gjennomført i akademiske bibliotek, eller relatert til akademiske stillingstyper (Adkins, 2004; Henricks & Henricks-Lepp, 2014; White, 1999). Ved litteratursøk i forbindelse med denne studien ble disse tendensene observert, og svært få innholdsanalyser av stillingsutlysninger i folkebibliotek ble funnet, ingen av dem er fra Norden.

Denise Adkins (2004) gjennomførte en longitudinell, kvantitativ innholdsanalyse der hun undersøkte utviklingen av, og innholdet i, barne- og ungdomsbibliotekarstillinger i USA i

perioden 1971 til 2001. Hun fant at antallet barne- og ungdomsbibliotekarer økte i perioden, i likhet med antallet bibliotekarer i folkebibliotek generelt. Funnene hennes tilsier at arbeidsgiverne stadig ønsker bibliotekutdanning hos sine ansatte (87 % totalt), men de etterspør erfaring sjeldnere og vektlegger i stedet spesifikk kompetanse og personlige egenskaper. I denne perioden økte tekstmengden i utlysningstekstene, og etterspørselen av personlige egenskaper ble nesten tredoblet fra 0,5 i 1971 til 1,4 i 2001, hvor egenskapene energisk, entusiastisk og kreativ ble mest etterspurt. I 1996 og 2001 hadde også behovet for datakunnskap, andrespråk og styringserfaring økt.

Kennan, Williard og Wilson (2006) gjennomførte en longitudinell, utforskende studie for bibliotekfeltet i Sydney, Australia basert på utvalgsdata for perioden 1974 til 2004. Studien undersøkte endringer i arbeidsgivernes krav til informasjonsprofesjonen slik de uttrykkes gjennom stillingsutlysninger, og benyttet blant annet en maskinell, kvantitativ innholdsanalyse. De fant en halvering av antall stillingsutlysninger med ønske om bibliotekfaglig utdanning, mens behovet for tidligere erfaring økte fra 58,1 prosent i 1974 til 73,7 prosent i 2004. I perioden økte tekstmengden i utlysningsteksten, og ønskene om personlige og mellommenneskelige egenskaper ble tredoblet, mens vektleggingen av bibliotekfaglig kompetanse sank til fordel for kompetanse innen webdesign og e-media. Dette skiftet mot mer generelle egenskaper og kompetanser, i form av mellommenneskelige egenskaper og kommunikasjonsevner, fleksibilitet, IT og styringsegenskaper, var i 2010 etablert som det nye grunnkravet for arbeidssøkere på informasjonsfeltet i Australia (Wise, Henninger & Kennan, 2011).

Gerolimos og Konsta (2008) gjorde en studie av stillingsutlysninger fra Storbritannia, Canada, Australia og USA fra 2006 og 2007. Studien undersøkte ønskede kvalifikasjoner og kompetanser i bibliotekarprofesjonen slik de kommer frem i stillingsutlysninger, med utgangspunkt i skifte mot en mer digital hverdag og spørsmålet om hvor godt tilpasset bibliotekarprofesjonen er. De fant totalt 38 egenskaper og kvalifikasjoner, og mellommenneskelige egenskaper var generelt høyt rangert, mens over 60 prosent av stillingsutlysningene etterspurte kommunikasjon. Ikke uventet var bibliotekutdanning og erfaring høyt rangert, og de ovennevnte forfatterne konkluderte at det ikke var behov for å utvikle helt nye kunnskapsfelt for at profesjonen skulle være aktuell, men pekte i stedet på et behov for å være fleksible og utvikle eksisterende kvalifikasjoner.

Henricks og Henricks-Lepp (2014) gjennomførte en longitudinell, kvantitativ innholdsanalyse i USA for perioden 2000-2011, der de undersøkte hvilke karakteristika innenfor styring og ledelse som ønskes til biblioteksjefstillinger i folkebibliotek. De relaterte egenskaper innen daglig administrasjon og implementering av bibliotekplaner til styring, og egenskaper innen overordnet bibliotekutvikling og visjoner på lang sikt til ledelse. De fant i studien at utlysningstekstene favoriserte karakteristika relatert til styring over ledelse i hele perioden, med en tydelig økning på slutten av perioden.

Av norske studier er Gjerde (2016) mest interessant, hvor hun undersøkte hva som ligger i begrepet «personlig egnethet vektlegges», og hva mellomledere i offentlig sektor gjør for å avdekke ønskede egenskaper ved tilsetting. Studien ble gjennomført induktivt, gjennom innholdsanalyse av stillingsutlysninger, samt observering av ansettelsesintervju og egne intervju med informanter. Hun fant lite variasjon i bruk av tilsetningsverktøy, og i hovedsak benyttes ustrukturerte intervjuer av kandidatene. Videre var det lite felles oppfatning av begrepet i kommunen. Likevel uttrykte respondentene at personlige egenskaper er avgjørende ved tilsetting, og ofte avgjøres ansettelsen av magesfølelsen til de som tilsetter i stillingen.

Oppsummert finner både Adkins (2004) og Kennan et al. (2006) at mengden utlysningstekst økte i perioden 1971 til 2004, noe som underbygges av Wise et al. (2011). Når det gjelder etterspørsel av erfaring i utlysningstekstene finner Kennan et al. (2006) en økning, i motsetning til Adkins (2004), men forskjellen mellom dem kan være relatert til utvalgsriterier i tillegg til at studien er utført i ulike land. Studiene og litteraturgjennomgangen gjennomført i forbindelse med disse (Adkins, 2004; Gerolimos & Konsta, 2008; Henricks & Henricks-Lepp, 2014; Kennan et al., 2006) peker tydelig i retning av et bibliotekfelt som har et økende behov både for datakunnskaper, og personlige og mellommenneskelige egenskaper.

Denne studien passer derfor inn i forskningen ved å fokusere på folkebiblioteksektoren som er underrepresentert i forhold til fag- og forskningsbibliotekene når det kommer til forskning på kompetansebehov slik den fremstår gjennom stillingsutlysninger. Videre finner jeg det nyttig at forskningen gjennomføres i et annet land enn disse studiene, slik at den kan være med på å gi et utfyllende bilde av trender og behov på verdensbasis.

## 2 Teori

Ettersom utgangspunktet for studien er en mulig endring i styrken på relasjonen mellom folkebiblioteket og bibliotekarprofesjonen, vil denne studien analysere empirien med utgangspunkt i profesjonsteori, og da spesielt Abbotts ideer om jurisdiksjon (Abbott, 1998). Jeg vil først presentere teorifeltet, deretter gå nærmere inn på temaet jurisdiksjon, før jeg avslutter med en historisk oversikt over bibliotekarprofesjonens relasjon til folkebiblioteksektoren.

### 2.1 Profesjonsteori

Profesjonssosiologiens tekstbøker definerer, i følge Abbott (1998), en profesjon som en organisert gruppe eksperter innen et felt som tilbyr eksperttjenester for å behandle eller løse problemer på vegne av klienter. Sosiologer har diskutert profesjonsbegrepet de siste hundre årene (Messel & Slagstad, 2014), og har produsert flere profesjonsteorier som alle har fanget aspekter av sin samtid (Schreiber, 2006), og som gjerne har bygget på, og videreutviklet tidligere teorier.

Richard C. Hall (gjengitt etter Schreiber, 2006, s. 24) skisserte eksempelvis, fem strukturelle kjennetegn på profesjoner som inkluderer følgende: oppgaveutføring basert på systematisk teori, medlemmene skal være en autoritet innen feltet, det skal finnes en kontroll over makt og privilegier, og de skal ha felles etisk kodeks, normer, språk og symboler. Wilhelm Aubert, den norske profesjonssosiologiens «grunnlegger», definerte begrepet 'profesjon' slik:

«Vi kan definere en profesjon som en yrkesgruppe med utdanning på akademisk nivå, med monopol på å utføre visse arbeidsoppgaver, og med en høy grad av intern kontroll med etterlevelsen av yrkesmessige og faglige normer» (Aubert, gjengitt etter Messel & Slagstad, 2014, s. 11)

Det er tydelig at mønsterprofesjonene har vært leger og advokater (Abbott, 1998), og at mange profesjonsdefinisjoner har blitt til i et forsøk på å definere status. Etablerte profesjoner, som leger og advokater har nytt både status og autonomi, noe som har gjort det attraktivt for nye yrker å bli anerkjent som profesjoner (Fauske, 2008). Som et resultat av denne profesjonskampen har bibliotekarprofesjonens status som profesjon, semi-profesjon eller ikke-profesjon vært diskutert siden 60-tallet (Schreiber, 2006). Profesjonshierarkiet vil ikke bli diskutert videre her, for som Abbott (1998) sier: «There is [...] no sense in differentiating professions and semi-professions; they are all simply expert occupations finding work to do and doing it when they can».

En ting som er felles for flere profesjonsdefinisjoner er, som Jan Messel uttrykker det, «[E]t yrke der en viss utdanning er knyttet til en rett – formell eller mer uformell – til å utføre visse arbeidsoppgaver» (Messel, 2014, s. 526). Dette eierforholdet til visse arbeidsoppgaver er det som Abbott (1998) kaller jurisdiksjon.

## 2.2 Jurisdiksjon

Jurisdiksjon er altså en kobling mellom kunnskap dokumentert gjennom formell utdanning og arbeidsoppgaver (Audunson, 2015). Abbott (1998) fremholder at profesjoner ikke relaterer seg til hverandre som en pyramide, der 'de beste' er på toppen, men heller som et felles plan der profesjonene konkurrerer om jurisdiksjon over arbeidsoppgaver eller institusjoner.

Profesjoner kan sikre jurisdiksjon over et felt gjennom å fremsette jurisdiksjonelle krav på tre områder: i lovverket, på arbeidsplassen eller i offentligheten (Audunson, 2015). Ved gjennomslag for et krav i lovverket vil profesjonen få monopol (Audunson, 2015), slik de fleste helseprofesjonene har fått autorisasjonsordninger nedfelt i lovverket. Videre fordeler Abbott (1998) påvirkningene som leder til jurisdiksjonell forandring inn i tre kategorier.

Den første kategorien som kan påvirke en profesjons jurisdiksjon er eksterne sosiale og/eller kulturelle omstendigheter. Eksempler på dette er at arbeidsoppgaver kan oppstå eller forsvinne, slik utviklingen innen informasjonsteknologi medførte at det oppsto et behov for informatikkrelaterte profesjoner. Videre forsvant telefonoperatørene da teknologien gjorde det mulig å koble sammen samtaler uten et menneskelig mellomledd, og mange fabrikker har automatisert prosessene, og ansetter nå mennesker som er eksperter for å drifte systemet, fremfor å ansette manuell arbeidskraft.

Den andre kategorien som kan påvirke en profesjons jurisdiksjon er når andre konkurrerende profesjoner overtar, eller erobrer arbeidsoppgaver. Et eksempel på dette er når psykologene erobret ansvarsområdet relatert til mental helse fra nervelegene (Abbott, 1998).

Den tredje, og siste kategorien som kan påvirke profesjonsjurisdiksjon er når det oppstår andre måter å tilby ekspertise, eksempelvis gjennom organisasjoner eller teknologi, i stedet for gjennom individer. Sentrale, kommersielle databaser tilbyr artikler, mens sykehus og designfirma håndterer større oppgaver enn individer klarer alene. Antallet reisebyrå har også sunket etter at befolkningen fikk direkte tilgang til nødvendig informasjon og billettbestilling.

En profesjon reagerer vanligvis med varierende prosedyrer eller protokoller og interne endringer, når jurisdiksjonen utfordres av eksterne forhold. Et eksempel vil her være

endringen bibliotekarene gjorde i selvforståelsen. Fra å se profesjonen som en kulturformidler som tok utgangspunkt i den gode litteraturen (Schreiber, 2006), endret de seg etter eksterne sosiale omstendigheter til å bli mer av en sosialarbeider. Dette innebærer at det er brukerens behov som er i sentrum og kvalitetsvurderingen av litteraturen en formidlet endret seg deretter.

Schreiber (2006) beskriver tre typer forsvarsreaksjoner som kan benyttes når endringer, eller tap av jurisdiksjon, virker uunngåelig. Den første av disse innebærer å kjempe for monopolet over arbeidsoppgavene, men dette er en prosess som krever anerkjennelse og aksept fra staten eller samfunnet (Schreiber, 2006). Det kan eksempelvis være ved å kreve, eller offentlig forsvare utdanningskrav i lovverket, men om en ikke får medhold av politikerne vil ikke dette føre frem.

For det andre kan en gi slipp på selvforståelsen slik den er i dag og omdefinere til servicemedarbeider (Schreiber, 2006). Da argumenteres det for at brukeren har krav på tilbudet de etterspør, og en forholder seg med andre ord til de økonomiske markedskreftene for tilbud og etterspørsel. Bibliotekenes tendens til å utvide tilbudet de leverer i flere retninger, ofte uten annen begrunnelse enn anekdotisk bevis, kan sees som et uttrykk for denne reaksjonsformen. Profesjonsutøverne kan også se etter nyutviklede arbeidsoppgaver, som et resultat av teknologisk eller samfunnsmessig nyvinning, og fremme juridiske krav over dem.

Til sist kan en inngå en brukerdiallog hvor en med underliggende fagkunnskap tar brukerens ønsker i betraktning og leverer et resultat som er et kompromiss. Gjennom å legge profesjonens nåværende kunnskap til grunn, i møte med brukerens ønsker, kan en slik utvikle en løsning som innebærer utviklingen av et nytt fagfelt (Schreiber, 2006).

### **2.3 Bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebiblioteksektoren**

Bibliotek har eksistert siden oldtiden, men det er først i det 19. og 20. århundre vi kan snakke om en bibliotekarprofesjon (Audunson, 2015). I Norge oppsto bibliotekarprofesjonen som et resultat av «bibliotekrevolusjonen» ved begynnelsen av det 20. århundre. Haakon Nyhus ble i 1898 sjef for Deichmanske bibliotek, og han brakte med seg ideer om det moderne folkebiblioteket fra USA. I løpet av de neste årene etablerte han folkebibliotekkonseptet i Norge, og endringene har senere blitt kalt en «bibliotekrevolusjon» (Audunson, 2015).



I tiårene etter ble det i USA utdannet flere norske bibliotekarer, som var med på å bygge opp den norske folkebiblioteksektoren. Dette var med på å befeste internasjonale profesjonsfaglige standarder og normer på det norske bibliotekfeltet (Audunson, 2015, s. 57), og som tidligere nevnt ble den norske bibliotekskolen etablert i Oslo i 1940 (Vestheim, 1997, s. 155). De uteksaminerte kandidatene fikk raskt en tydelig jurisdiksjon over folkebiblioteksektoren, og ble ansett som profesjonsutøvere. Bibliotekarprofesjonen har også etter dette styrket sin legitimitet ved å styrke den akademiske utdanningen og etablere et fagfelt (Audunson, 2015), men som tidligere nevnt er det gjennom lovverket profesjonen kan befestet et monopol.

De første folkebiblioteklovene i Norge inneholdt ingen utdanningskrav, men i 1971 ble et krav om bibliotekutdanning lovfestet for biblioteksjefer i kommuner med mer enn 8000 innbyggere (Audunson, 2015). I 1985 ble jurisdiksjonen videre styrket da utdanningskravet ble utvidet til å omfatte alle folkebibliotek uavhengig av størrelse. I praksis var det likevel slik at flere små kommuner søkte om unntak fra lovkravet med bakgrunn i søkergrunnlag (Audunson, 2015). Senere har også større bibliotek ansatt biblioteksjefer med annen utdanningsbakgrunn (Audunson, 2015; Lindstad, 2009), og i 2013 ble det lovfestede kravet redusert til bachelorgrad med 120 studiepoeng bibliotekfag innen graden eller 60 studiepoeng utenfor graden (Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013). Samtidig ble det åpnet for at bibliotek med bred bibliotekfaglig kompetanse, definert som minimum fem årsverk som oppfyller kvalifikasjonskravene, kunne ansette biblioteksjef uten bibliotekfaglig utdanning (Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013). Utdanningskravet fra 1985 om tre år bibliotekfaglig utdanning er altså redusert til ett (Audunson, 2015), med en større åpning for å kunne fravikes. Bibliotekarprofesjonen har følgelig en svekket grad av jurisdiksjon over folkebiblioteksektoren som de springer ut av.

Endringen i Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene (2013) føyer seg inn i en tendens i samfunnet generelt, der profesjonene ofte forsøkes svekket. Mange kommuner omtaler for eksempel rektorer og barnehagestyrere som virksomhetsledere, noe som ikke understreker profesjonstilhørigheten. En lignende trend for å redusere profesjonstilknytning har blitt observert i bibliotekutdanningen, der trenden har trukket mer mot akademisering av fagene fremfor tilknytning til det praktiske profesjonsfeltet (Audunson, Nordlie & Cathrine Spangen, 2003). Tidligere studenter rapporterte at de var fornøyd med utdanningen, og bekreftet at bibliotekvinklingen på emnene var nyttig og berikende for forståelsen av bibliotekfeltet. Bibliotekutdanningen sto slik i en spenning mellom akademiske fag, ofte uten bibliotek i fagnavnet, og et fastsatt utdanningsløp, der studentene ønsket å kunne tilpasse utdanningen til

egne interesser (Audunson et al., 2003). Samlet peker disse trendene mot en redusert profesjonsstatus for bibliotekarene, og gjør det naturlig å tro at empirien vil følge denne trenden med å legge mindre vekt på bibliotekfaglig utdanning til fordel for andre egenskaper.

Mens tendensen i samfunnet peker i retning av en minkende status for profesjonene generelt, og kanskje bibliotekprofesjonen spesielt, fremmer Lankes (2016) en definisjon for bibliotekarer som ikke er avhengig av deres relasjon til biblioteket. Denne fristillingen av bibliotekarene har også blitt fremmet av utdanningsinstitusjonene i Norge i forbindelse med rekruttering til bibliotekutdanningen (Bøyum, Dahl & Pharo, 2015). Likevel finner Bøyum et al. (2015) i sin undersøkelse at 42,3 prosent av kandidatene jobber i folkebibliotek, og til sammen jobber 83 prosent av kandidatene i bibliotek. Dette kan selvsagt forklares av at søkerne til utdanningen ser for seg en jobb i et bibliotek, og at de ikke søker stillinger i andre sektorer (Bøyum et al., 2015).

Bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene ser følgelig ut til å svekkes. Hvor sterk tilknytningen er mellom profesjon og institusjon bør gjenspeiles i stillingsutlysningene, og denne studien vil således kunne gi et innblikk i hvor sterkt bibliotekarenes jurisdiksjon står i perioden 2005-2015.

### **3 Metode**

Formålet med dette kapittelet er å gjøre rede for metodene som ligger til grunn for innhenting av studiens empiri og analysen av denne.

Kapittelet starter med en gjennomgang av forskningsdesignet, for deretter å presentere utvalgsmetoden. Videre gjennomgår jeg kodeboken som ligger til grunn for den videre forskningen, samt gjennomføringen av kodingen. Til sist diskuteres sikringen av studiens reliabilitet, og analysemetoden presenteres.

#### **3.1 Forskningsdesign**

Som vist foran finner jeg lite tidligere forskning på kvalifikasjonsbehov i folkebibliotek i Norge. Det er derfor nødvendig å gjøre en longitudinell undersøkelse, altså en undersøkelse der data samles inn på mer enn ett tidspunkt, for å kunne besvare forskningsspørsmålet om det i dag etterspørres færre bibliotekutdannede bibliotekarer enn tidligere (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016). I denne studien har jeg valgt å benytte gjentatt tverrsnittsundersøkelse, da en slik undersøkelse vil vise en utvikling mellom flere tidspunkter (Johannessen et al.,

2016). Med tilgjengelig sekundærdata i form av arkiverte stillingsutlysninger er det mulig å gjøre trendanalyser for å besvare forskningsspørsmålene mine (Ringdal, 2013). Trendanalyser krever at undersøkelsene gjentas med mest mulig identisk fremgangsmåte (Ringdal, 2013, s. 148), noe som enkelt kan tilfredsstilles i form av en dokumentanalyse der analyseenheter behandles likt. Trendanalyser forekommer i ulik kompleksitet, der den enkleste er å beskrive trender i en variabel for hele populasjonen (Ringdal, 2013, s. 148).

Det er nødvendig å benytte en kvantitativ metode for å kunne foreta en trendanalyse på samfunnsnivå, ettersom kvantitative metoder benytter større representative utvalg og talldata (Ringdal, 2013). Ettersom empirien er tekstdata, noe som i utgangspunktet er kvalitative data, falt valget av metode på kvantitativ innholdsanalyse.

### 3.2 Kvantitativ innholdsanalyse

«Kvantitativ innholdsanalyse handler om å tallfeste tekstenheter og måle dem i frekvens og omfang, gjerne over tid» (Bratberg, 2014, s. 20).

Tekstanalyse er godt egnet for å gjøre studier over et tidsrom, ettersom en ikke er bundet av å observere situasjoner i samtiden, eller å få informasjon fra nålevende mennesker (Østbye, Helland, Knapskog & Larsen, 2013, s. 209). Når en benytter data fra andre tidsrom enn nåtidige må en være oppmerksom på at samfunn og kultur endrer seg over tid (Østbye et al., 2013), men over et relativt kort tidsrom som i denne studien er det sannsynligvis lite endring i forståelsen av begrep og omfang. Unntaket er eventuelt variabler knyttet til informasjons- og kommunikasjonsteknologi ettersom disse har vært i rask endring over de siste tjue årene.

Å tallfeste tekstenheter i en kvantitativ analyse defineres på følgende vis av Østbye et al. (2013, s. 210): «dataregistrering og analyseteknikker som søker mot en systematisk, objektiv og kvantitativ beskrivelse av innholdet i et budskap», etter en definisjon av Fred Kerlinger. Definisjonen innebærer at en i innholdsanalysen må gjøre sitt beste for å generere tydelige regler for koding, der skjønn har minimal betydning slik at arbeidet resulterer i en tallmessig beskrivelse av tekstmaterialets budskap (Østbye et al., 2013).

For å oppnå en systematisk beskrivelse må det formuleres regler for koding av tekst til tallmateriale i form av en kodebok (Østbye et al., 2013). En kodebok er i denne sammenheng, en datamatrise over utvalgsenheter, variabler og variabelverdier. Her kan variabelverdier for eksempel være bestemte ord eller formuleringer. Variabelverdiene plasseres i bestemte kategorier (variabler) som antas å ha konstant mening og betydning (Bratberg, 2014, s. 21;

Østbye et al., 2013). Ved å ha en nøyaktig kodebok sikrer en muligheten for reliabilitet ved at flere kodere benytter like verdier. Når kodeboken er etablert må forskerne tallfeste de kvalitative egenskapene ved utvalgsenheterne så objektivt som mulig, gjennom å følge kodeboken slik at det er samsvar i kodingen av materialet på tvers av enkeltpersoner, og slik at det vil være mulig for andre forskere å komme frem til samme resultat (intersubjektivitet) (Østbye et al., 2013).

Etter at koding er gjennomført er det mulig å analysere dataene på samme måte som ethvert annet tallmateriale (Østbye et al., 2013), for eksempel gjennom deskriptiv statistikk som viser mønstre i teksten (Bratberg, 2014, s. 84). Statistikken er med på å gi en konsentrert gjengivelse av innholdet i et tekstmateriale, noe som er hensikten med den kvantitative innholdsanalysen, og en kan dermed trekke slutninger fra tekst til omkringliggende forhold (Bratberg, 2014).

Som tidligere nevnt er det viktig å sikre reliabilitet og repliserbarhet for studien, slik at god etterprøvbarehet sikres (Bratberg, 2014). Dette gjøres gjennom god dokumentasjon og ved å sikre en systematisk koding.

### 3.3 Utvalg

Stillingsutlysninger er sammenlignbare over tid ettersom de har visse sjangerkrav og derfor har en delvis standardisert form (Bratberg, 2014), de fungerer derfor godt som datagrunnlag. Til denne studien ble stillingsutlysningene innhentet fra NAV Stillinger.

Flere innsamlingspunkter ble vurdert, deriblant profesjonstidsskriftet Bibliotekaren og regionale aviser. Valget falt på NAV Stillinger ettersom de publiserer alle utlysninger i Norge, og har gjort dette over lengre tid. Ved å innhente sekundærdata gjennom dem fikk jeg derfor et landsdekkende empiri.

Som nevnt i 1.3.2 er datagrunnlaget begrenset til stillingsutlysninger for folkebibliotek, utlyst i årene 2005, 2010 og 2015, som tilsetter i faste, bibliotekfaglige stillinger. Disse årstallene ble valgt innenfor den tilgjengelige datasamlingen ettersom hele og halve tiår er de vanligste differansene en benytter, samt at jeg da vil inkludere utlysningen ved BibloTøyen fra 2015. Med datagrunnlag fra en større tidsperiode ville det vært mulig å trekke mer vidtfavnende slutninger, men ettersom de ikke var tilgjengelige, og egeninnsamling vil være for arbeidskrevende til denne oppgaven, er det dessverre ikke aktuelt.

Det er ikke satt en begrensning i forhold til stillingsprosent ettersom det er flere faste folkebibliotekstillinger som ikke er på fulltid (Nasjonalbiblioteket, udatert), og en begrensning til heltidsstillinger vil derfor slå ut negativt, da særlig i forhold til målet om å ha et landsdekkende datagrunnlag.

### 3.3.1 Datauttrekk

NAV Stillinger ba om at datauttrekksmelding inkluderte STYRK98-yrkeskoder, heretter kalt STYRK98-koder, på stillingsutlysningene jeg ønsket. Jeg innhentet STYRK98-kodene gjennom Statistisk sentralbyrås yrkeskatalog med oppslagsordet «Bibliotek». Dette er de kodene datauttrekket i studien er basert på:

AVDELINGSBIBLIOTEKAR 3493 106	BOKBUSSASSISTENT (BIBLIOTEK) 4141 109
AVDELINGSLEDER (BIBLIOTEK) 3493 107	DISTRIKTSBIBLIOTEKAR 3493 112
BARNEBIBLIOTEKAR 3493 108	FAGBIBLIOTEKAR (BEDRIFT MV) 3493 103
BEDRIFTSBIBLIOTEKAR 3493 109	FULLMEKTIG (BIBLIOTEK) 4141 107
BIBLIOTEKAR 3493 102	FØRSTEBIBLIOTEKAR 2532 102
BIBLIOTEKASPIRANT 4141 108	FØRSTEFULLMEKTIG (BIBLIOTEK) 4141 105
BIBLIOTEKASSISTENT 4141 113	FØRSTEKONSULENT (BIBLIOTEK) 3493 105
BIBLIOTEKFULLMEKTIG 4141 111	HOVEDBIBLIOTEKAR 1229 118
BIBLIOTEKKONSULENT 3493 110	KONSULENT(BIBLIOTEK) 3493 115
BIBLIOTEKLEDER 3493 111	OVERBIBLIOTEKAR 3493 101
BIBLIOTEKMEDARBEIDER 4141 103	VAKT (BIBLIOTEK) 9152 114
BIBLIOTEKSDIREKTØR 1210 117	
BIBLIOTEKSJEF 1229 117	
BIBLIOTEKVAKT 9152 103	

I dette uttrekket er flertallet av de tilgjengelige kodene inkludert, med unntak av koder som tydelig tilhører andre biblioteksektorer, som til eksempel; nasjonalbibliotekar, universitetsbibliotekar, fylkesbiblioteksjef og skolebibliotekar. Tilsynelatende merkantile stillingstitler som for eksempel bibliotekaspirant og bibliotekmedarbeider er inkludert. Dette for å sikre at ingen relevante stillingsutlysninger ble utelatt. Ved senere koding viste det seg at databasens benyttelse av STYRK98-kodene var inkonsekvent, og blant annet BiblioTøyen-utlysningen var merket som bibliotekmedarbeider, mens merkantile stillinger var merket med bibliotekar.

Ved testing i NAVs base (<https://tjenester.nav.no/stillinger/>) i forkant av datainnhenting i 2017 henviste alle titler med bibliotekar i navnet, som for eksempel IT-bibliotekar, til en av de ovennevnte stillingskodene. Det samme gjorde «litteraturformidler», og da jeg fant en utlysning fra Deichmanske bibliotek - Stovner, som ikke brukte litteraturformidler eller en bibliotekarrelatert tittel i utlysningsteksten, kunne jeg konstatere at også den hadde fått bibliotekarrelatert stillingskode. På grunnlag av dette har jeg tro på at utvalget er så fullstendig som mulig.

Ut over STYRK98-kodene og årstallene ble ikke datauttrekket påvirket av utvalgskriteriene, dette for å sikre at utvalget var utfyllende.

Det resulterende datautvalget på 830 stillingsutlysninger inneholdt informasjon om arbeidsgiver, stillingstittel og arbeidssted, samt den fullstendige utlysningsteksten. Dessverre manglet informasjon om stillingsprosent og om stillingen var permanent eller ikke. Denne informasjonen ble innhentet i slutten av avkodingsperioden for de stillingsutlysningene som ble kodet.

### **3.4 Kodebok**

Å utvikle en fullstendig kodebok (vedlegg A) var en arbeidskrevende prosess, og kodeboken ble revidert flere ganger. På grunn av at datautvalget ikke var tilgjengelig på tidspunktet ble et fåtall stillingsutlysninger fra 2017 benyttet innledningsvis som inspirasjon, kombinert med egne hypoteser og tidligere observasjoner, samt funnene hos blant annet Gerolimos og Konsta (2008). Det resulterende utkastet ble videreutviklet basert på tilbakemeldinger fra veileder og medstudenter. Da jeg mottok datautvalget gjorde jeg en prøvekodning med ca. 10-20 utlysninger, som resulterte i en siste, større revidering. Sluttresultatet er en kodebok med 75 variabler.

#### **3.4.1 Uavhengige variabler**

Jeg har vært opptatt av å få med uavhengige variabler, i form av bakgrunnsdata og stillingens arbeidsoppgaver. Bakgrunnsdata inkluderer i hovedsak utlysningår, fylke, stillingsprosent og kommunestørrelse. Disse dataene gir muligheter for nærmere analyser fordelt på landsdeler eller forskjeller mellom by og land. Særlig viktig er utlysningårene for å kunne gjennomføre longitudinelle analyser.

Kommunens folketall (variabel 11) er kategorisert i fire variabelverdier. Jeg har valgt å fastsette tre variabler etter folketall, basert på en aggregert SSBs standard for størrelsesgruppering av kommuner definert av Langørgen, Løkken og Aaberge (2015, s. 10):

«Små kommuner: Kommuner med 0-4 999 innbyggere

Mellomstore kommuner: Kommuner med 5 000-19 999 innbyggere

Store kommuner: Kommuner med minst 20 000 innbyggere»

Den fjerde variabelverdien «Storbybibliotekene» består av landets seks største kommuner, og dermed også folkebibliotek. Avgrensningen er basert på deltakerne i storbybibliotekene, og utgjør følgelig Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand og Bærum kommune (Danielsen et al., 2014).

Innenfor stillingens arbeidsoppgaver ønsker jeg å kunne vurdere om ønskede egenskaper er relatert til stillingens arbeidsoppgaver, som for eksempel at stillingen er spesielt rettet mot enkelte brukergrupper, og om det er en stilling med personal- og økonomiansvar. Sistnevnte er ellers interessant på sin egen måte ettersom de fleste små kommuner har kun én ansatt ved biblioteket (Nasjonalbiblioteket, udatert), og at funnene hos Bøyum et al. (2015) tilsa at kun 40 prosent av stillingene med lederansvar hadde delegert personal- eller økonomiansvar, noe som innebærer at disse ansvarsområdene for biblioteket er lagt til andre stillinger enn biblioteksjefsstillingen.

Videre har jeg inkludert variabel 7 «FastVikar» og 74 «Merkantil» for å kunne sortere ut utvalgsenheter som falt utenfor på grunn av avgrensninger, men der dette ikke var synlig umiddelbart.

### **3.4.2 Avhengige variabler**

Ettersom jeg gjennom forskningsspørsmålene ønsker å undersøke arbeidsgivers ønsker angående utdanning, ferdigheter og egenskaper er de avhengige variablene mangefasetterte, og jeg vil her bare trekke frem noen vurderinger som ble gjort i prosessen med kodeboken.

Under «utdanning» ønsker jeg å se på hvilke utdanninger som synes relevante med tanke på folkebibliotekstillinger. Variabel 15 «bibliotekutdanning» og 16 «bibliotekutdkrav» er tilsynelatende svært like, men i 15 undersøkes det om bibliotekutdanning nevnes ved navn som en mulig kompetanse for en søker, mens i 16 er spørsmålet om det kreves bibliotekutdanning for å kunne tilsette. Sistnevnte har ofte sammenheng med

utdanningskravet for biblioteksjef i Folkebibliotekloven (1985, §5), og det er mulig det er en endring i styrken på ønsket om bibliotekfaglig utdanning ved tilsettelse.

I kategorien «datakunnskaper» er variabel 26 «ITverktøy» en samlevariabel for kunnskap om dataverktøy som for eksempel MS Office, MS Windows, internett eller andre vanlige dataverktøy. Etter en diskusjon med andre ble også «(gode) datakunnskaper» lagt her, basert på argumentet om at dette generelt brukes i samme forstand, altså å kunne navigere en PC tilfredsstillende til å kunne betjene et bibliotek og inneha en akademisk stilling hos en arbeidsgiver. Videre er variabel 28 «nettsider» inkludert på grunnlag av en hypotese om at å kunne lage, og redigere, bibliotekets nettsider ikke var en uvanlig forespørsel i 2005, og at det stadig er en oppgave tillagt bibliotekansatte, spesielt i små og mellomstore kommuner.

Flere variabler er inkludert innenfor «bibliotekerfaring og kompetanse» på grunnlag av at stillingsutlysninger i andre yrkesgrupper i varierende grad etterspør erfaring og kompetanse innen fagsystemer og arbeidsoppgaver relatert til yrket. Spørsmålet var om dette i noen særlig grad preget stillingsutlysninger i folkebibliotek.

«Personlige egenskaper» er en samleoverskrift for karakteregenskaper som sier noe om ønsket personlighet og væremåte. Jeg har for å avgrense antallet variabler noe, valgt å sammenfatte ulik ordlyd med samme mening i samme variabel. Et eksempel på dette er variabel 45 «pliktoppfyllende» som omfatter ‘tar ansvar’, ‘ansvarsfull’ og ‘pliktoppfyllende’, altså en karakteregenskap som hentyder til at arbeidstakeren for eksempel passer på at bemanningen går opp selv om dette ikke er en oppgave i deres stillingsinstruks. Et annet eksempel er variabel 58 «MangeBaller» som omfatter ‘aktivt miljø’, ‘mange baller i lufta’, ‘høyt aktivitetsnivå’, ‘krever raske omstillinger’; alle termer som hentyder en arbeidsplass der det i perioder skjer mye, og der en kan få mange ulike henvendelser tett på hverandre. Hvor høyt aktivitetsnivå et bibliotek har varierer, til dels mye. Variabel 52 «utviklingsorientert» omfatter ‘utviklingsorientert’, ‘visjonær’, ‘ser muligheter’ og ‘nytenkende’, mens variabel 48 «kreativ» omfatter ‘kreativ’, ‘idérik’ og ‘mot til ideer’. Det skiller på tematikken her ettersom kreativ kan gå på detaljnivå, mens utviklingsorientering og visjoner ser det større bildet. Ved koding var det flere tilfeller der begge kategoriene ble nevnt, dette er bakgrunnen for at det er to variabler.

Variabel 36 «formidling» ble inkludert som en egenskap relatert til bibliotekfaglig kompetanse. Da kodingen var fullført var det derimot tydelig basert på funnene at denne



variabelen kunne, og kanskje burde, være delt opp i to, en for formidlingsglede og personlige egenskaper og en annen for formidlingskompetanse eller kunnskap.

### 3.5 Koding

Datautvalget resulterte i 830 utlysninger, hvorav omtrent 2/3 ble manuelt ekskludert under koding da de brøt med avgrensningskriteriene i 1.3.2. Ved koding ble utvalgsenheterne kodet til analyseprogrammet SPSS, basert på utvalgsdataene mottatt fra NAV. Enkelte utvalgsenheter var ufullstendige, i form av at de manglet detaljer ut over tittel og arbeidssted, de henviste i stedet til kommunens hjemmesider eller andre eksterne nettsider. Jeg har, for å få et størst mulig datagrunnlag, valgt å sende innsynsforespørsler til de aktuelle kommunene, og har deretter tatt tilsendte utlysninger med i uttaket. Noen få av utlysningene (ca. fem) har ikke blitt gjenfunnet og er således ikke tatt med.

I de tilfellene der utlysningene har hatt med informasjon som utdanning eller personlige egenskaper for deretter å henvise til nettsiden har jeg, av kapasitetshensyn, unnlatt å sende forespørsel, men heller kodet på grunnlag av de opplysninger som forelå. I tillegg er 18 utlysninger utelatt da de ikke lot seg kode på grunn av manglende beskrivelse ut over tittel og arbeidssted, og der det da heller ikke ble henvist til eksterne nettsider. Det er grunn til å tro at dette i hovedsak dreier seg om merkantile stillinger.

Videre har jeg, i de tre tilfellene der en utlysning inneholdt mer enn én heltidsstilling, gitt disse flere innslag både for å reflektere det faktiske antallet stillinger, men også ettersom to av tre har ulike arbeidsoppgaver og ønsker om utdanning og personlige egenskaper. I de tilfellene der det utlyses flere deltidsstillinger i samme utlysning, og utlysningsteksten har spesifisert at disse kan kombineres, har jeg valgt å kode stillingsutlysningen som den kombinerte stillingsprosenten. Dette for å gi et mest mulig riktig bilde av markedet.

Folketallene for kommunene som er lagt til grunn for denne studien er hentet fra Statistisk sentralbyrå (2018), og jeg har valgt å benytte folketall for 2010 på alle enhetene. Dette valget er tatt på bakgrunn av at forskjellen mellom årene er minimal innenfor variabelverdiene jeg benytter, samt at 2010 er medianen for utlysningensårene.

I etterkant av kodingen av utvalgsdataene ble analysedataene for stillingsprosent og om stillingen var fast eller midlertidig, oppdatert på bakgrunn av et nytt datauttrekk fra NAV basert på utvalgsenheterens ID – ettersom disse feltene ikke var med i det originale uttrekket.

De analyseenhetene som da viste seg å være midlertidige ble tatt ut av analysematerialet i henhold til avgrensningene i 1.3.2.

5,1 prosent av de 235 stillingsutlysningene som ligger til grunn for funnene er andre gangs utlysning av stillinger, og følgelig stillingsutlysninger som allerede er inkludert. Jeg har likevel valgt å ta de med her ettersom enkelte arbeidsgivere endrer utlysningsteksten i slike tilfeller.

### **3.5.1 Reliabilitet**

Koding av utvalgsdata inn i et kodeskjema kan gjøres manuelt eller maskinelt (Bratberg, 2014; Østbye et al., 2013). Det er i denne studien valgt å gjøre kodingen manuelt, ettersom tekstene er relativt korte, men det er likevel variasjon i ordlyd mellom utvalgsenhetene. Det er derfor lettere å sikre at alle uttrykk kommer med ved manuell koding. Dessverre medfører dette også en hvis risiko i forhold til reliabilitet, da en potensiell feilkilde for analysen er at dataene ikke er objektivt kodet etter kodeboken. Jeg har selv foretatt tekstanalysen, og verifisert kodingen av tilfeldige enheter ved å kode de to ganger, og fått likt resultat.

Testingen tyder på at jeg har holdt meg til kodeboken, men det vil alltid være muligheter for feilkoding. På grunn av oppgavens omfang har jeg ikke anledning til å verifisere hele avkodingen manuelt, enten selv eller ved hjelp av andre kodere, noe som kunne vært ønskelig for reliabilitetsdel. Maskinell koding åpner også for feilkoding, ved at maskinen utelater ord som ikke stemte overens med kodeboken, det er derfor sannsynlig at manuell koding fungerer godt i denne studien.

Reliabilitet er videre avhengig av objektivitet, som nevnt i 3.2, noe som innebærer at skjønn skal reduseres gjennom at flere kodere har samme forståelse av kodeboken (Østbye et al., 2013). I og med at jeg selv har gjort alt kodearbeidet er reliabiliteten ivaretatt igjennom at jeg har kunnet gjøre all kodingen på bakgrunn av den samme forståelsen av kodeboken. Ettersom det kun har vært en koder vil det ikke være nyttig å gjennomføre intersubjektivitetstester i denne studien. Gjennom å beskrive fremgangsmåten og kodeboken, samt fremheve hvilke vurderinger jeg har gjort i prosessen, er målet å sikre etterprøvbarehet ved slik å styrke reliabiliteten imot subjektivitet.

### **3.6 Statistisk analyse**

Alle variablene er kodet som nominale variabler, noe som vil si at de har gjensidig utelukkende verdier (Johannessen, 2009) og at målet med dem er å fastslå likheter og

ulikheter (Østbye et al., 2013). Dette medfører at jeg benyttet beskrivende statistikk, i form av univariate og bivariate analyser under den statistiske analysen.

Univariat analyse innebærer at en foretar en enveis analyse, altså undersøker fordelingen innenfor en variabel. Når variablene er nominale gjøres dette i form av frekvensfordeling, altså en oversikt over hvor mange utvalgsenheter som sorterer på de forskjellige kategoriene innenfor variabelen (Johannessen, 2009; Østbye et al., 2013). Dataene kan videre omregnes i prosenter.

Bivariat analyse medfører at en foretar en toveis analyse, altså sammenligner to ulike variabler med hverandre (Johannessen, 2009; Østbye et al., 2013). I denne studien, med nominale variabler, falt valget på å benytte krysstabeller. En slik bruk av toveis frekvensfordeling åpner for å behandle dataene i prosenter, og også regne ut styrken i sammenhengen mellom de to variablene (Østbye et al., 2013). I enkelte utregninger har jeg dessuten lagt til en tredje variabel for å kunne se større sammenhenger for enkelte resultater.

### **3.6.1 Slutningsstatistikk**

Denne studien benytter fullstendig populasjon for utvalgsårene, og er derfor ikke avhengig av slutningsstatistikk for å kunne trekke slutninger om populasjonen. Det er likevel benyttet kjiqvadrattester ( $\chi^2$ ) for å kunne beregne relevansen av krysstabellene, og slik kunne trekke slutninger om blant annet longitudinelle tendenser. Kjiqvadrattester benyttes når variablene er kategoriske og det ikke er mulighet for å beregne gjennomsnitt. I en kjiqvadrattest beregnes avviket mellom faktisk og forventet fordeling. Deretter kombineres avviket med antallet frihetsgrader (beregnet ut fra antall celler i tabellen) for å produsere p-verdien for tabellen.

Slutningsstatistikk har blitt utviklet for å kunne trekke slutninger om populasjonen med bakgrunn i utvalgsdata (Johannessen, 2009). Utviklingen har vært nødvendig ettersom det knytter seg usikkerhet til om resultatene fra utvalgsanalysen er overførbar til populasjonen, det er derfor nødvendig å kunne teste relevansen og spesifisere usikkerheten. Der utvalgsanalysen viser store utslag er det større sannsynlighet for at dette er en signifikant forskjell, mens små utslag ikke gir grunnlag for å kunne generalisere. Ved å ta utgangspunkt i en 0-hypotese, altså at det ikke er signifikante forskjeller i populasjonen, kjøres det en test. Signifikansen vurderes etter en p-verdi (sannsynlighetsverdi). Dersom sannsynligheten for å forkaste en 0-hypotese er under valgt signifikansnivå kan hypotesen forkastes og en alternativ hypotese antas (Johannessen, 2009). I denne studien er signifikansnivået satt til  $p < .05$ , på bakgrunn av at det er det mest brukte nivået i forskning (Ringdal, 2013)

## 4 Funn

Det kodede datasettet i denne studien inneholder 259 analyseenheter, hvorav 235 ligger til grunn for funnene presentert i dette kapittelet.

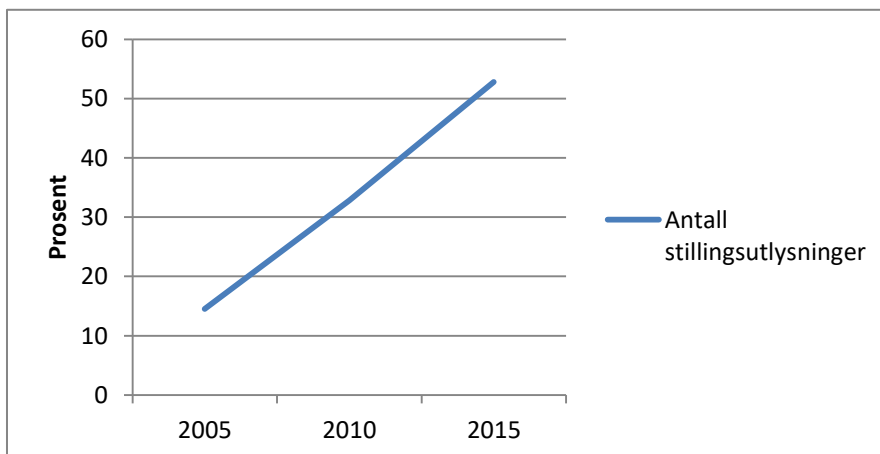
Flere stillingsutlysninger ble kodet i denne studien før det ble klart at stillingene ikke var bibliotekfaglige. Bakgrunnen for dette var at kodingen til STYRK98-kodene i datauttrekket fra NAV ikke klart skiller mellom bibliotekfaglige og merkantile stillinger, da 62,5 prosent av de merkantile stillingene hadde STYRK98-kode for «bibliotekar». Etter å ha avgrenset til faste stillinger ved folkebibliotek, utgjorde merkantile stillingsutlysninger 9,3 prosent av det totale antallet analyseenheter. Disse ble i tråd med kapittel 1.3.2 avgrensninger ekskludert fra den videre gjennomgangen av funn.

I dette kapittelet presenteres først en oversikt over stillingsutlysningenes bakgrunn med nasjonalt og regionalt fokus. Deretter gjennomgås funnene innenfor utdanningsbehov, tett fulgt av personlige og mellommenneskelige egenskaper. Erfaring- og kompetansebehov presenteres deretter, med et ekstra fokus på bibliotekrelatert erfaring og kompetanse. Til sist presenteres funn relatert til ledelse, før det hele oppsummeres.

### 4.1 Oversikt over materialet

#### 4.1.1 Utvikling av antall stillinger fra 2005 til 2015

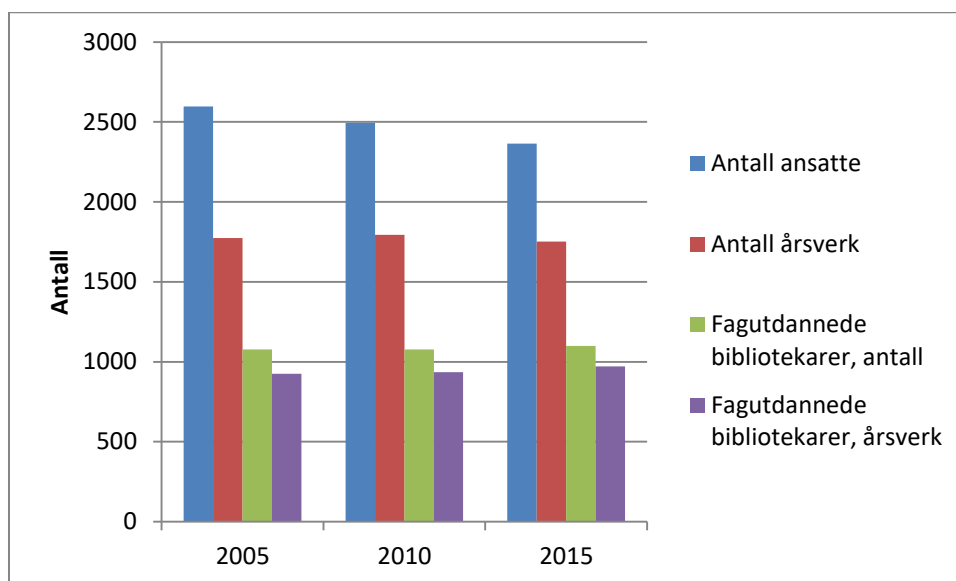
Antallet stillingsutlysninger per år har økt i løpet av perioden som ligger til grunn for denne studien, og i 2015 hadde antallet utlyste stillinger økt fra 34 i 2005 til 124 i 2015, en økning på 264,7 prosent. I 2010 var antallet 77, og som vist i Figur 4-1, kan økningen uttrykkes tilnærmet lineært. Utviklingen var altså gradvis, ikke brå, noe som underbygger at endringen ikke skyldes eventuelle mangler ved NAVs innsamling av stillingsutlysninger.



Figur 4-1 Årlig utvikling av antall stillingsutlysninger i prosent

En mulig årsak til økningen kunne vært en tilvekst i antall stillinger i folkebibliotek, men som vist i Figur 4-2 (Nasjonalbiblioteket, udatert) var det en reduksjon i samlet antall ansatte i bibliotek i perioden. Antallet årsverk totalt har hatt en svært svak nedgang i samme periode, noe som kan tyde på at dette skyldes en reduksjon i antallet deltidsansatte.

Samtidig har det i perioden 2010 til 2015 vært en økning i antallet fagutdannede bibliotekarer med ca. 30 stk. Dette gjenspeiles i at antallet årsverk bemannet med fagutdannede bibliotekarer har økt med ca. 40 stk. i samme periode. Tilveksten av fagutdannede bibliotekarer mellom 2010 og 2015 kan, foruten nytilsetting, skyldes endringen i Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene (2013). Etter endringen i 2013 åpnet forskriften for biblioteksjefer med «bachelor- eller høyere grad med minst 60 studiepoeng i bibliotekspesifikk påbygning» (Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013), noe som kan ha medført en tilsynelatende tilvekst i fagutdannede biblioteksjefer. Den svake tendensen til oppgang av bibliotekfaglige ansatte er uansett ikke nok til å forklare økningen i antallet stillingsutlysninger som vist i Figur 4-1.



Figur 4-2 Ansatte i folkebibliotek i 2005-2015

På bakgrunn av at økningen av antallet stillingsutlysninger i perioden ikke kan forklares gjennom endring i totalt antall stillinger i sektoren, er det sannsynlig at utviklingen skyldes et generasjonsskifte i folkebibliotekene. Petter Bruce bekreftet i en samtale 8. juni 2018 at Bibliotekarforbundets medlemstall støtter denne hypotesen. Han opplyste at de hadde hatt en stor vekst i antallet pensjonistmedlemmer i perioden, illustrert av en økning på 161,8 prosent fra 2010 til 2018, fra 62 til 178.

Videre bekreftet Magnus Wikstad i en samtale 10. juni at deres data fra NAVs Arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret) støttet de ovennevnte funnene. Jeg mottok deretter et uttrekk av arbeidstakertall, basert på STYRK98-kodene 3493 102 Bibliotekar og 1229 117 Biblioteksjef for årene 2012, 2015 og 2017 (tidligere år var ikke tilgjengelige). Selv om tallene mellom 2012 og 2015 har en uforklarlig stor økning totalt sett, noe som sannsynligvis skyldes omkodning mellom STYRK98-koder, viser de en tilvekst av unge arbeidstakere, samt en nedgang av eldre arbeidstakere i hele uttrekksperioden. Samlet sett er det derfor svært godt grunnlag for å fremholde at økningen i antall stillingsutlysninger over tid skyldes et generasjonsskifte i folkebibliotekene.

#### 4.1.2 Andre observasjoner på nasjonalt nivå

Flertallet av stillingsutlysningene var heltidsstillinger (63,8 %), mens 35,3 prosent var deltidsstillinger. Disse deltidsstillingene fordelte seg på en skala fra 0,2 til 0,8 årsverk per stilling, hvorav de fleste (44,6 %) var på 0,5 årsverk, noe som utgjør 15,7 prosent av det totale antallet stillingsutlysninger. 16,9 prosent av deltidsstillingene fordelte seg mellom 0,2 og 0,45 årsverk, mens de resterende 38,6 prosentene lå på 0,53 til 0,8 årsverk, hvorav den største andelen var 0,8 årsverk (13,3 %).

Tabell 4-1 Andel stillingsutlysninger fordelt på arbeidsoppgaver

		Frekvens	
		Ja	Prosent n=235
Arbeidsoppgaver	Fagleder/Adm. leder	66	28,1%
	Pers. og øk. ansvarlig	26	11,1%
	Arbeidsoppgaver inkl. formidling	81	34,5%
	Arbeidsoppgaver inkl. brukergrupper	76	32,3%
	Arbeidsoppgaver inkl. IKT	22	9,4%
Total		271	

76,6 prosent av stillingsutlysningene ble registrert med spesialiserte arbeidsoppgaver, og det var som forventet, overlapp mellom arbeidsoppgavene, se Tabell 4-1. Den største andelen av stillingsutlysninger hadde formidling blant sine arbeidsoppgaver, mens nesten like mange var rettet mot bestemte grupper, slik som barn eller innsatte i fengsel. 20 prosent av stillingsutlysningene har både formidling og bestemte grupper som spesialiserte

arbeidsoppgaver, i hovedsak gjennom formidling rettet mot barn og unge. Videre har 28,1 prosent av stillingsutlysningene lederansvar for biblioteket eller avdelinger, men kun 11,1 prosent spesifiserte at stillingen innebar personal og/eller økonomiansvar, noe jeg kommer nærmere inn på i kapittel 4.5.

### 4.1.3 Fordeling av stillingsutlysninger geografisk

På fylkesbasis fordelte stillingsutlysningene seg relativt jevnt på fylkene, med et gjennomsnitt på 11,75 stillinger, eller 5 prosent av stillingene per fylke og en median på 4,3 prosent. Seks av fylkene innehar sammenlagt 51 prosent av stillingsutlysningene. Oslo (med 14,5 %) og Akershus (med 9,4 %) topper ikke uventet Tabell 4-2, mens Sogn og Fjordane (1,3 %) og Svalbard (0,4 %) ligger i den andre enden av tabellen. Svalbard er inkludert under fylker på tross av at de normalt ikke regnes med i oversikter over fastlands-Norge, ettersom de hadde en relevant stillingsutlysning for perioden.

Tabell 4-2 Fylkesvis fordeling av stillingsutlysninger

Fylker		Frekvens	Prosent	Kumulativ prosent	Totalt antall ansatte <sup>1</sup>
Oslo		34	14,5	14,5	231
Akershus		22	9,4	23,8	214
Nordland		18	7,7	31,5	130
Hedmark		16	6,8	38,3	101
Rogaland		16	6,8	45,1	214
Buskerud		14	6,0	51,1	126
Møre og Romsdal		14	6,0	57,0	125
Finnmark		14	6,0	63,0	63
Oppland		12	5,1	68,1	91
Vestfold		10	4,3	72,3	115
Aust-Agder		10	4,3	76,6	55
Sør-Trøndelag		10	4,3	80,9	128
Østfold		9	3,8	84,7	110
Troms		8	3,4	88,1	76
Nord-Trøndelag		7	3,0	91,1	83
Telemark		6	2,6	93,6	93
Hordaland		6	2,6	96,2	228
Vest-Agder		5	2,1	98,3	93
Sogn og Fjordane		3	1,3	99,6	86
Svalbard		1	,4	100,0	2
Total		235	100,0		2364

<sup>1</sup> Data fra 2015 (Nasjonalbiblioteket, udatert).

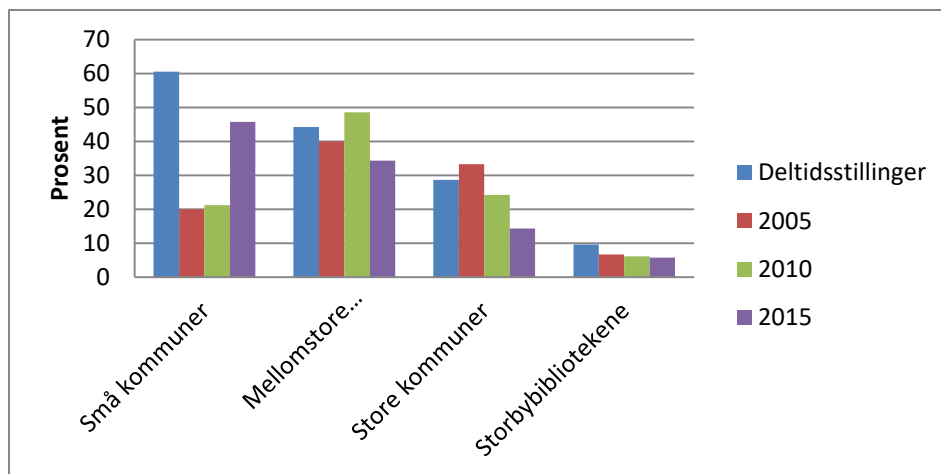
I Tabell 4-2 er det inkludert antall ansatte i folkebibliotek, summert på fylker, for å kunne se om det er sammenheng mellom antallet stillinger tilgjengelig i fylkene og stillingsutlysningene. Det var grunn til å tro det burde være en sammenheng her, i form av at Oslo og Hordaland hadde høyest frekvens. Dette er kun delvis riktig ettersom Hordaland kommer svært langt ned, mens både Hedmark og Finnmark hadde flere stillingsutlysninger enn antatt. Fordelt på kommunestørrelse var likevel fordelingen av stillingsutlysninger nokså lik mellom de fire kategoriene, som vist i Tabell 4-3.

**Tabell 4-3 Stillingsutlysninger fordelt på kommunestørrelse**

	Frekvens	Prosent	Kumulativ prosent
Små kommuner	43	18,3	18,3
Mellomstore kommuner	77	32,8	51,1
Store kommuner	63	26,8	77,9
Storbybibliotekene	52	22,1	100,0
Total	235	100,0	

Ikke uventet er det en signifikant sammenheng mellom kommunestørrelse og stillingsprosent,  $\chi^2(6) = 34.327$ ,  $p < .001$ . Som illustrert i Figur 4-3 sank andelen deltidsstillinger i bibliotekene i takt med kommunestørrelsen. I de minste kommunene utgjorde deltidsstillinger 60,5 prosent av det totale antallet stillingene. I 2005 hadde mellomstore kommuner 40 prosent av deltidsstillingene, en andel som økte i 2010 før den sank i 2015. Samtidig sank andelen deltidsstillinger i de store kommunene jevnt. De små kommunene hadde en sterk økning (til 45,7 %) i 2015. Denne utviklingen over tid kan bunne i at de større kommunene erstattet flere deltidsstillinger med færre heltidsstillinger, noe Figur 4-2 underbygger ved at antallet årsverk i folkebibliotekene har vært tilnærmet stabile, mens det er en merkbar reduksjon i antall ansatte i perioden. Det var i 2015 også en økt andel stillingsutlysninger fra små kommuner i forhold til tidligere år (fra 13 prosent i 2010 til 23,4 prosent i 2015), men dette er ikke alene utslagsgivende for funnene knyttet til stillingsprosent.





Figur 4-3 Deltidsstillinger fordelt på kommunestørrelse

Når det kom til fordelingen av spesialiserte arbeidsoppgaver var det lite forskjell i forhold til kommunestørrelse, men fordelingen av stillinger med lederansvar er likevel interessant. Som vist i Tabell 4-4 utgjør biblioteksjefstillinger i små kommuner 60,5 prosent av stillingsutlysningene i disse kommunene. Andelen lederstillinger synker videre med kommunestørrelsen, men unntak av storbybibliotekene, der antallet avdelingsledere og lignende trekker prosenten opp igjen. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(3) = 34.426$ ,  $p < .001$ .

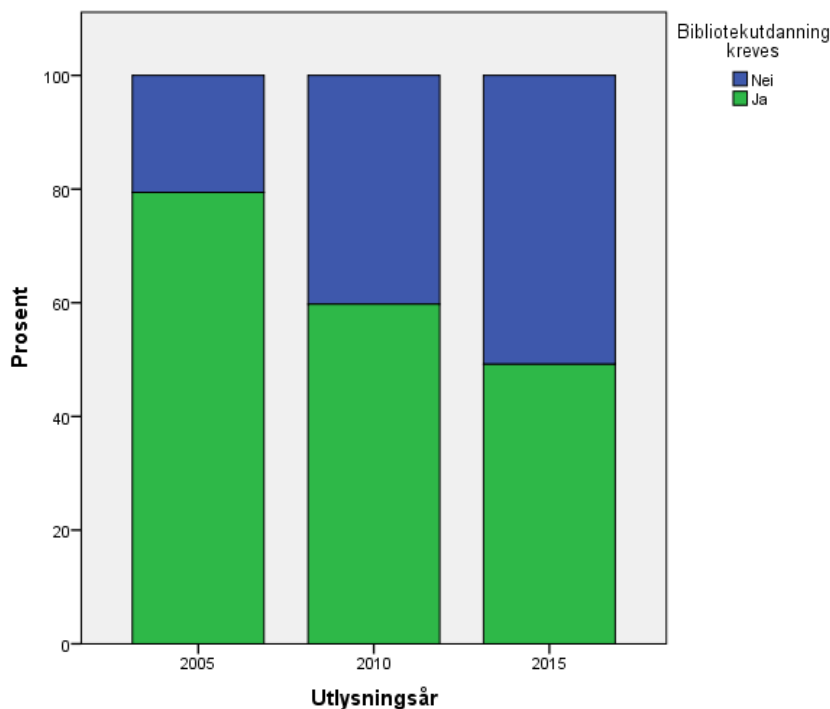
Tabell 4-4 Stillingsutlysninger med ledelsesansvar fordelt på kommunestørrelse

Kommunestørrelse			Fagleder/Adm. leder		Totalt
			Nei	Ja	
Kommunestørrelse	Små kommuner	Antall	17	26	43
		% innen Kommunestørrelse	39,5%	60,5%	100,0%
	Mellomstore kommuner	Antall	54	23	77
		% innen Kommunestørrelse	70,1%	29,9%	100,0%
	Store kommuner	Antall	57	6	63
		% innen Kommunestørrelse	90,5%	9,5%	100,0%
	Storbybibliotekene	Antall	41	11	52
		% innen Kommunestørrelse	78,8%	21,2%	100,0%
Totalt	Antall	169	66	235	
	% innen Kommunestørrelse	71,9%	28,1%	100,0%	

## 4.2 Utdanningsbehov

Det finnes ikke et lovfestet krav om bibliotekutdanning for stillinger i folkebibliotek, med unntak av biblioteksjefstillingen (Folkebibliotekloven, 1985). Likevel har det vært vanlig at bibliotekutdanning etterspørres, og i mange tilfeller kreves, også ved tilsetning til andre stillinger. Ut av 235 stillingsutlysninger var det kun 3,8 prosent som ikke etterspurte høyere utdanning, og av disse var nesten fire av fem (77,8 %) deltidsstillinger, noe som sannsynligvis var bakgrunnen for at det ble lagt få føringer for utdanningskrav til disse stillingene.

Totalt ble det stilt krav om bibliotekutdanning i 57 prosent av stillingsutlysningene. Ved sammenligning av krav om bibliotekutdanning med utlysningår vises en tydelig nedgang i perioden 2005 (79,4 %) til 2015 (49,2 %), vist i Figur 4-4. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(2) = 10.29$ ,  $p = .006$ .



Figur 4-4 Krav om bibliotekutdanning i et tidsperspektiv

Bibliotekutdanningen ble nevnt i 83,8 prosent av stillingsutlysningene, med en nedgang i perioden fra 2005 (94,1 %) til 2010 og 2015 ( $\approx 82$  %). Av de 16,2 prosent der bibliotekutdanning ikke ble nevnt spesifikt etterspurte 60,5 prosent av disse i stedet «relevant utdanning». Det er naturlig å anta at kommunene i denne ordlyden også aksepterte bibliotekutdanning som betydningsfull, men den ble ikke spesifisert. Videre ble andre utdanningsmuligheter nevnt i sammenheng med 22,8 prosent av stillingene der bibliotekutdanning var etterspurt.

Når alle stillingene som nevnte annen utdanningsbakgrunn enn bibliotek ses under et, uavhengig av om det var i kombinasjon med bibliotekutdanning eller ikke, ble «annen relevant utdanning» nevnt i ca. fire av fem utlysninger. Andre utdanningsretninger som ble nevnt spesifikt var: kultur, ledelse, IKT, litteratur, pedagogikk, film, musikk, og administrasjon.

**Tabell 4-5 Stillingsutlysninger med krav om bibliotekutdanning fordelt på kommunestørrelse**

		Bibliotekutdanning kreves		Totalt	
		Nei	Ja		
Kommunestørrelse	Små kommuner	Antall	20	23	43
		% innen Kommunestørrelse	46,5%	53,5%	100,0%
	Mellomstore kommuner	Antall	29	48	77
		% innen Kommunestørrelse	37,7%	62,3%	100,0%
	Store kommuner	Antall	16	47	63
		% innen Kommunestørrelse	25,4%	74,6%	100,0%
	Storbybibliotekene	Antall	36	16	52
		% innen Kommunestørrelse	69,2%	30,8%	100,0%
	Totalt	Antall	101	134	235
		% innen Kommunestørrelse	43,0%	57,0%	100,0%

I Tabell 4-4 fremkom det at 60,5 prosent av stillingsutlysningene i små kommuner hadde lederansvar, noe som tilsier at det var snakk om biblioteksjefstillinger. Det var trolig at dette ville gjenspeiles i en tilsvarende fordeling av stillingsutlysninger med krav om bibliotekutdanning i de samme kommunene, ettersom disse kommunene trolig tilsatte biblioteksjefer og derfor måtte oppfylle kompetansekravet i Folkebibliotekloven (1985, §5). Tabell 4-5 er statistisk signifikant  $\chi^2(3) = 23.677$ ,  $p < .001$ , og underbygger de små kommunenes behov for bibliotekutdanning, selv om utslaget er litt lavere enn forventet. De små kommunene krevde bibliotekarutdanning i 53,5 prosent av stillingsutlysningene, en andel som var lavere enn andelen biblioteksjefstillinger, men dette kan ha sammenheng med stillingsprosent og forventet søkertilgang.

Mer interessant er det at andelen stillingsutlysninger med krav om bibliotekutdanning steg i takt med kommunestørrelsen, med unntak av storbybibliotekene som kun krevde bibliotekutdanning i 30,8 prosent av stillingsutlysningene. Samtlige grupper hadde færre enn 30 prosent stillingsutlysninger med lederansvar (Tabell 4-4), med den laveste andelen i store kommuner. Likevel hadde de store kommunene den høyeste andelen stillinger med krav om bibliotekutdanning, og det er derfor overraskende at det er så stor skilnad mellom disse

kommunenenes og storbybibliotekenes vektlegging av bibliotekfaglig utdanning. I Tabell 4-6 vises denne utviklingen i storbybibliotekene over tid, fra 80 prosent av stillingsutlysningene i 2005 til 0 prosent i 2015. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(2) = 29.47$ ,  $p < .001$ . Det bør her sies at nedgangen ikke er like utpreget i forhold til om bibliotekutdanning nevnes som en mulig utdanning i storbybibliotekene. Her er utviklingen ikke like drastisk, og har gått fra cirka 80 prosent i 2005 og 2010 til 65,5 prosent i 2015.

**Tabell 4-6** Årlig utvikling av krav til bibliotekutdanning i storbybibliotekene

Kommunestørrelse		Utlisningsår			Total		
		2005	2010	2015			
Storbybibliotekene	Bibliotekutdanning kreves	Nei	Antall	1	6	29	36
			% innen	20,0%	33,3%	100,0%	69,2%
			Utlisningsår				
	Ja	Antall	4	12	0	16	
		% innen	80,0%	66,7%	0,0%	30,8%	
		Utlisningsår					
Total	Antall	5	18	29	52		
	% innen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	Utlisningsår						

Samlet viser funnene at bibliotekutdanningen stadig står sterkt i folkebibliotek, men trenden går i retning av at den faller ut av favør i forhold til den bredere betegnelsen «relevant utdanning». Særlig gjelder dette storbybibliotekene, som selv har fremhevet at de har andre kompetansebehov (Danielsen et al., 2014). Trenden peker derfor også mot et skifte i vektlegging av kvaliteter ved søker ettersom bibliotekutdanning vektlegges mindre ved stillingsutlysning enn i de tidligere årene.

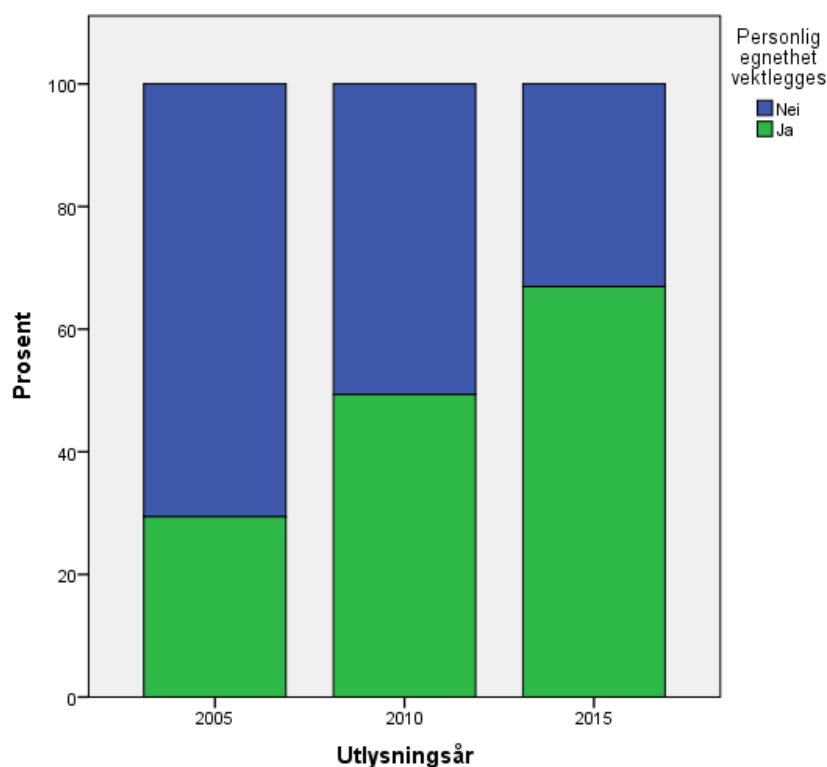
### 4.3 Personlige og mellommenneskelige egenskaper

Personlige og mellommenneskelige egenskaper ble etterspurt i 94,9 prosent av stillingsutlysningene. I Tabell 4-7 vises egenskapenes popularitet samlet sett, samt utviklingen gjennom perioden. Ikke uventet toppes tabellen av «samarbeid», «personlig egnethet», «serviceinnstilt» og «selvstendig». Disse egenskapene er generelle egenskaper som ofte etterspørres på tvers av yrkesgrupper, og at de var ønsket i mer enn 50 prosent av stillingsutlysningene er derfor som forventet. Videre ble trivsel med barn og unge etterspurt i 22,1 prosent av stillingsutlysningene, noe som stemmer godt overens med funnene i 4.1.2 som viste at 20 prosent av stillingsutlysningene innebar formidlingsarbeid rettet mot barn og unge.

Tabell 4-7 Egenskapenes popularitet i prosent basert på samlet antall stillingsutlysninger

Egenskap	Prosent	2005	2010	2015
Samarbeid	72,8 %	58,8 %	71,4 %	77,4 %
Personlig Egnethet	55,7 %	29,4 %	49,4 %	66,9 %
Serviceinnstilt	51,1 %	44,1 %	51,9 %	52,4 %
Selvstendig	50,2 %	47,1 %	49,4 %	51,6 %
Utviklingsorientert	38,7 %	8,8 %	26,0 %	54,8 %
Utadvendt	37,4 %	11,8 %	45,5 %	39,5 %
Engasjert	31,5 %	11,8 %	18,2 %	45,2 %
Kreativ	28,9 %	23,5 %	28,6 %	30,6 %
Gjennomføring	28,9 %	23,5 %	20,8 %	35,5 %
Fleksibel	27,7 %	5,9 %	27,3 %	33,9 %
Kommunikasjon	25,5 %	11,8 %	15,6 %	35,5 %
Barn	22,1 %	20,6 %	26,0 %	20,2 %
Løsningsorientert	16,2 %	2,9 %	1,3 %	29,0 %
Bibliotekutviklingsinteressert	15,7 %	2,9 %	13,0 %	21,0 %
Strukturert	14,9 %	2,9 %	13,0 %	19,4 %
Resultatorientert	14,9 %	20,6 %	13,0 %	14,5 %
Litteraturinteressert	13,2 %	2,9 %	14,3 %	15,3 %
MangeBaller	9,8 %	0,0 %	11,7 %	11,3 %
Relasjonsbygger	8,9 %	0,0 %	3,9 %	14,5 %
Leder	8,1 %	0,0 %	9,1 %	9,7 %
Pliktoppfyllende	6,4 %	0,0 %	2,6 %	10,5 %
Samfunnsinteressert	5,5 %	2,9 %	2,6 %	8,1 %
Taler	4,7 %	0,0 %	1,3 %	8,1 %
Allsidig	2,6 %	0,0 %	3,9 %	2,4 %
Totalt	591,4 %	332,2 %	519,8 %	707,3 %
n =	235	34	77	124

Etterspørselen etter de samlede personlige egenskapene økte over tid, med en tilvekst på 113 prosent mellom 2005 og 2015. Dette indikerer en tendens i retning av en større vektlegging av personlige karakteristika enn det tidligere har vært, noe som underbygges av at «personlig egnethet vektlegges» har hatt en økning på 127,6 prosent i perioden 2005 (29,4 %) til 2015 (66,9 %), vist i Figur 4-5. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(2) = 17.13$ ,  $p < .001$ .



Figur 4-5 Personlig egnethet i et tidperspektiv

I perioden 2005 til 2015 har det skjedd en utvikling i arbeidslivet, blant annet forventes det kanskje en større fleksibilitet og endringsvillighet i dag. Storbybibliotekene (Danielsen et al., 2014) fokuserte på en begynnende endring i folkebibliotekene, med tilhørende behov for utvikling og Knut Skansen (Borgersen, 2018) uttalte at det for Deichmanske bibliotek nå er tiden for endringsledelse og omstillinger. Forventningen om fleksibilitet hos arbeidstakerne støttes av funnene, der «fleksibel» økte med 21,4 prosent, fra 2005 til 2010 og har holdt seg konstant siden. Sammenhengen er signifikant,  $\chi^2(2) = 10.455$ ,  $p = .005$ . Andre egenskaper som «samarbeidsevne», «selvstendighet» og «serviceinnstilling» var konstante i perioden, noe som sannsynligvis har sammenheng med at dette er egenskaper som er generelle, og blant annet nødvendige for et godt kollegialt samvær.

«Utviklingsorientert og visjonær» hadde en sterk økning over tid fra 8,8 prosent i 2005 til 54,8 prosent i 2015, og sammenhengen er signifikant,  $\chi^2(2) = 31.66$ ,  $p < .001$ . Det er mulig dette har en sammenheng med at mål- og resultatorientering viser en tilbakegang, noe som kan relateres til en endring i begrepenes popularitet i samtiden. En annen forklaring kan være knyttet til endringen i formålsparagrafen i Folkebibliotekloven (1985, §1) fra 2013, da loven ble tillagt følgende ordlyd: «Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt» (Endringslov til folkebibliotekloven, 2013). Etter endringen økte

også etterspørselen etter egenskapene «engasjert», «kommunikasjon», «relasjonsbygger» og «taler», noe som underbygger en søken etter personale som kunne oppfylle formålsparagrafen ved å være dyktige oratorer og ordstyrere, og som kunne etablere samarbeidsavtaler med andre personer og institusjoner. «Utadvendt» toppet allerede i 2010, men har ikke hatt noen nevneverdig tilbakegang. Utviklingen er statistisk signifikant for samtlige av disse egenskapene<sup>2</sup>. I 2015 var det dessuten et oppsving i etterspørselen etter samfunnsinteresserte søkere, noe som også kan knyttes til utviklingen av debattarenaer i bibliotekene. Selv om det var endring i etterspørselen etter personlige egenskaper som kan knyttes til formålsparagrafen var denne kanskje ikke så stor som forventet. Dette kan likevel ha sammenheng med bibliotekenes størrelse og mulighetene de har for å tilsette med fokus på arrangementer, noe som støttes av Tabell 4-8.

**Tabell 4-8 Personlige egenskapers popularitet fordelt på kommunestørrelse, begrenset til statistisk signifikans**

Egenskap	Små	Mellomstore	Store	Storby	Kjikkvadrattest
PersEgn	53,5 %	48,1 %	52,4 %	73,1 %	$\chi^2 (3) = 8.557, p = .036$
Utviklingsorienter	37,2 %	44,2 %	23,8 %	50,0 %	$\chi^2 (3) = 9.691, p = .021$
Utadvendt	7,0 %	37,7 %	46,0 %	51,9 %	$\chi^2 (3) = 23.679, p < .001$
Engasjert	27,9 %	29,9 %	20,6 %	50,0 %	$\chi^2 (3) = 12.049, p = .007$
Kreativ	20,9 %	23,4 %	27,0 %	46,2 %	$\chi^2 (3) = 10.111, p = .018$
Gjennomføring	11,6 %	24,7 %	36,5 %	40,4 %	$\chi^2 (3) = 12.015, p = .007$
Kommunikasjon	23,3 %	14,3 %	14,3 %	57,7 %	$\chi^2 (3) = 37.717, p < .001$
Barn	9,3 %	27,3 %	12,7 %	36,5 %	$\chi^2 (3) = 14.805, p = .002$
Løsningsorientert	9,3 %	10,4 %	14,3 %	32,7 %	$\chi^2 (3) = 14.031, p = .003$
Strukturert	18,6 %	7,8 %	12,7 %	25,0 %	$\chi^2 (3) = 7.96, p = .047$
MangeBaller	2,3 %	2,6 %	6,3 %	30,8 %	$\chi^2 (3) = 33.991, p < .001$
Relasjonsbygger	7,0 %	2,6 %	7,9 %	21,2 %	$\chi^2 (3) = 13.621, p = .003$
Taler	0,0 %	1,3 %	0,0 %	19,2 %	$\chi^2 (3) = 31.852, p < .001$
Samlet % av inkl. egenskaper	227,9 %	274,3 %	274,5 %	534,7 %	
Samlet % av alle egenskapene	542,1 %	580,6 %	559 %	817,3 %	
n =	43	77	63	52	

Gjennomsnittet av de samlede egenskapene for kommunene med unntak av storbybibliotekene utgjør 560,6 prosent. Forskjellen mellom storbybibliotekene og de andre kommunene utgjør en økning på 45,8 prosent. Selv om storbybibliotekene etterspurte

<sup>2</sup> Engasjert,  $\chi^2 (2) = 23.196, p < .001$ , kommunikasjon,  $\chi^2 (2) = 13.856, p = .001$ , relasjonsbygger,  $\chi^2 (2) = 10.485, p = .005$ , taler,  $\chi^2 (2) = 6.826, p = .033$ , og utadvendt,  $\chi^2 (2) = 11.908, p = .003$

personlige egenskaper oftere enn de andre kommunene, gir dette ikke utslag på alle egenskapene. I Tabell 4-8 er egenskapene beholdt i samme rekkefølge som i Tabell 4-7, men det er kun egenskaper der sammenhengen har statistisk signifikans som er inkludert. Samtlige egenskaper knyttet til bibliotekenes utvidede mandat (Folkebibliotekloven, 1985) har storbybibliotekene etterspurt i mye større grad enn de andre kommunene. De la også mer vekt på kreativitet og å kunne håndtere et høyt aktivitetsnivå med mange baller i luften.

#### 4.4 Erfaring og kompetansebehov

Ordet «erfaring» ble nevnt i 60,4 prosent av stillingsutlysningene, mens «kompetanse» ble nevnt i 23,4 prosent. I den videre fremstillingen stemmer ikke denne prosenten helt ettersom behovet for kompetanse i mange tilfeller ble uttrykt gjennom andre ord, for eksempel innen litteratur der kompetansen ofte ble etterspurt i form av kunnskap eller studiepoeng. Ved oppsummering av kompetansebehovet, inkludert litteraturkompetanse, ble dette etterspurt i 55,7 prosent av stillingsutlysningene. Innen «erfaring» er 132 stillingsutlysningene, eller 56,2 prosentene inkludert i Tabell 4-9. At antallet er litt lavere enn antall stillingsutlysninger som nevner erfaring skyldes at det under formidlingsvariabelen er inkludert både erfaring og kompetanse samlet, dette er derfor utelatt her, men vil bli diskutert i 4.4.2. I flere stillingsutlysninger ble mer enn en type erfaring eller kompetanse etterspurt, det er derfor noe overlapp, og en høyere svarprosent enn antall stillingsutlysninger skulle tilsi. Dette kommer blant annet til uttrykk i form av 162,9 prosent nevnt «erfaring» innen de inkluderte stillingsutlysningene.

Tabell 4-9 Erfaringsbehov

Variabelnavn	Svar		Prosent av inkl. enheter	Prosent av alle enheter	
	N	Prosent			
Erfaring <sup>a</sup>	Erfaring fra bibliotek	80	37,2 %	60,6 %	34,0 %
	Annen erfaring ønsket (kundeservice etc)	73	34,0 %	55,3 %	31,1 %
	Folkebibliotekerfaring	20	9,3 %	15,2 %	8,5 %
	Ledererfaring	20	9,3 %	15,2 %	8,5 %
	IT-erfaring	17	7,9 %	12,9 %	7,2 %
	Økonomierfaring	5	2,3 %	3,8 %	2,1 %
Total	215	100,0 %	162,9 %	91,4 %	
n =			132	235	

De to største erfaringsvariablene var bibliotekrelatert erfaring med 34 prosent av totalt antall stillingsutlysninger og samlevariabelen andre erfaringsbehov (31 %). Innen variabelen «annen



erfaring ønsket» var det stor spredning av ønsket erfaring, og også her var det til dels overlapp. I Tabell 4-10 vises de seks mest etterspurte kategoriene, samt en samlevariabel for de 27 andre kategoriene som utgjør for små andeler til å skilles ut separat. Undervariablene med høyest frekvens var «relevant erfaring» og «erfaring med barn og unge» og de utgjorde til sammen 52 prosent av «annen erfaring ønsket». Som vist i 4.1.2 har 20 prosent av stillingsutlysningene ansvar for formidling til barn og unge, noe som antagelig har sammenheng med at omtrent like mange etterspør erfaring med barn og unge. Ønsket om relevant erfaring kan sees i sammenheng med den økende vektleggingen av ordet «relevant» i forbindelse med utdanning, og følgelig en tendens i retning av mer åpne stillingsutlysninger.

**Tabell 4-10 Underkategorier innen annen erfaring ønsket**

Variabelnavn	Antall	Prosent av inkl. enheter	Prosent av alle enheter	
Annen erfaring ønsket (kundeservice etc)	Relevant	22	30,1 %	9,4 %
	Barn og unge	16	21,9 %	6,8 %
	Prosjekt	11	15,1 %	4,7 %
	Arrangement	7	9,6 %	3,0 %
	Utadrettet	7	9,6 %	3,0 %
	Markedsføring	5	6,8 %	2,1 %
	Annet	25	34,2 %	10,6 %
Totalt	93	127,4 %		
n =		73	235	

Som tidligere nevnt ble det ved benyttelse av en videre forståelse av kompetanse, etterspurt kompetanse i 131 stillingsutlysninger, eller 55,7 prosent. Som vist i Tabell 4-11 var de dominerende variablene litteraturkompetanse med 30,6 prosent av stillingsutlysningene, og datakompetanse med 20,4 prosent. Det var kun 5,5 prosent av stillingsutlysningene som ønsket annen kompetanse. Disse er fordelt over 15 kategorier, og utgjør derfor for små andeler til å inkluderes separat. De støtter likevel i stor grad funnene under annen erfaring i Tabell 4-10.

Tabell 4-11 Kompetansebehov

Kompetanse <sup>a</sup>	Svar		Prosent av inkl. enheter	Prosent av alle enheter
	N	Prosent		
Lederkompetanse	7	4,2%	5,3%	3%
IKT kompetanse	48	28,9%	36,6%	20,4%
Bibliotekkompetanse	26	15,7%	19,8%	11,1%
Annen kompetanse nevnt	13	7,8%	9,9%	5,5%
Litteraturkompetanse	72	43,4%	55,0%	30,6%
Total	166	100,0%	126,7%	
n =			131	235

#### 4.4.1 Datakunnskaper

Datakunnskaper sett under ett ble nevnt i 63 prosent av stillingsutlysningene, og dette fordelte seg på 20,4 prosent datakompetanse og 38,7 prosent generell datakunnskap, det var svært lite overlapp. Det er derfor sannsynlig at begge betegnelse ble benyttet for å sikre at ansatte kunne bruke dataverktøy i stor nok grad til å kunne utføre arbeidet. Dette støttes av at variablene er konstante over tid, samt at det ikke er utslag i forhold til kommunestørrelse. Det var kun 9,4 prosent av stillingsutlysningene som hadde IKT som spesifisert arbeidsoppgave, og dette hadde ikke utslag i forhold til etterspurte datakunnskaper.

Det ble etterspurt kunnskap om sosiale medier i 12,3 prosent av stillingsutlysningene, variabelen var lite etterspurt i 2005 (3,4 %), men toppet seg i 2010 med 15,6 prosent, før den sank til 12,9 prosent i 2015. Denne utviklingen er i tråd med utviklingen av sosiale medier slik vi kjenner de i dag, og det er trolig at kunnskapen om sosiale medier vil bli inkludert i generelle datakunnskaper i fremtiden. Erfaring i å lage nettsider ble svært lite etterspurt (2,6 %).

#### 4.4.2 Bibliotekrelatert erfaring eller kompetanse

Som nevnt ble det uttrykt et ønske om bibliotekrelatert erfaring i 34 prosent av stillingsutlysningene, hvor 25 prosent av disse hadde spesifisert at de ønsker erfaring fra folkebibliotek. Likevel var det kun 11,1 prosent som etterspurte bibliotekkompetanse, uten at dette ble nærmere spesifisert. Referansearbeid ble ikke nevnt, men katalogiseringserfaring ble etterspurt i 4,3 prosent av stillingsutlysningene, i hovedsak relatert til stillinger som hadde dette som primærarbeidsoppgave. Det er mulig at dette skyldes at arbeidsoppgavene ble regnet som en så naturlig del av stillingsansvaret at det var unødvendig å utdype. Videre falt behovet for katalogiseringserfaring over tid, fra 14,7 prosent i 2005 til mindre enn 3,3 prosent

de andre årene. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(2) = 11.089$ ,  $p = .004$ . Kombinert med at dette ikke var ferdigheter etterspurt i små kommuner kan utviklingen skyldes en overgang til eksterne katalogiseringstjenester.

**Tabell 4-12 Bibliotekrelatert erfaring og kompetanse**

		Svar		Prosent av inkl. enheter	Prosent av alle enheter
		N	Prosent		
Bibliotekerfaring og kompetanse <sup>a</sup>	Erfaring fra bibliotek	80	23,5%	43,0%	34,0%
	Folkebibliotekerfaring	20	5,9%	10,8%	8,5%
	Bibliotekkompetanse	26	7,6%	14,0%	11,1%
	Kompetanse i bruk av biblioteksystem	26	7,6%	14,0%	11,1%
	Kunnskapsorganisering	10	2,9%	5,4%	4,3%
	Referansearbeid	0	0%	0%	0%
	Litteraturkompetanse	72	21,1%	38,7%	30,6%
	Formidlingskompetanse/gledede	107	31,4%	57,5%	45,5%
Total		341	100,0%	183,3%	144,9%
n =				186	235

11,1 prosent ønsket også arbeidstakere med tidligere erfaring fra et biblioteksystem, blant annet Bibliofil. Behovet for tidligere erfaring med bibliotekets datasystem steg med kommunestørrelse, fra 9,3 prosent av stillingsutlysningene i små kommuner til 19 prosent i store kommuner, med unntak av storbybibliotekene (0 %). Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(3) = 10.975$ ,  $p = .012$ . Det er ikke overraskende at storbybibliotekene vektla andre egenskaper enn kjennskap til et spesifikt datasystem ved tilsettelse, men det er likevel overraskende at det ble lagt vekt på i en av fem stillingsutlysninger i store kommuner.

Litteraturkompetanse ble etterspurt i 30,6 prosent av stillingsutlysningene, og viser en stigende trend i 2015 sammenlignet med tidligere år, da den steg med 14,5 prosent til 37,9 prosent totalt. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(2) = 6.61$ ,  $p = .037$ . Videre etterspurte storbybibliotekene litteraturkompetanse i halvparten av stillingsutlysningene, en ratio som i gjennomsnitt er to ganger behovet i de andre kommunene. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2(3) = 12.31$ ,  $p = .006$ .

Formidlingskompetanse og formidlingsglede var etterspurt i 45,5 prosent av stillingsutlysningene, som er mer enn de 34,5 prosentene av stillingsutlysningene som spesifiserte at formidling var en av arbeidsoppgavene. Videre ble formidlingsegenskaper etterspurt i stigende grad over tid, og etterspørselen mer enn doblet seg mellom 2005 (23,5 %) og 2015 (53,2 %). Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2 (2) = 9.82$ ,  $p = .007$ , det er derfor trolig økningen vil kunne gjenfinnes i andre år i perioden. Fordelt på kommunestørrelse steg etterspørselen jevnt med antall innbyggere, og forskjellen mellom de små kommunene og storbybibliotekene utgjorde 22,8 prosent.

Det er en statistisk signifikant sammenheng,  $\chi^2 (1) = 36.35$ ,  $p < .001$ , mellom litteraturkunnskap og formidling, der 75 prosent av stillingsutlysningene som etterspurte litteraturkompetanse også etterspurte formidlingskompetanse. Ettersom variablene har ulik størrelse har sammenhengen lavere prosentutslag (50,5 %) når den beregnes innenfor formidlingskompetanse. Dette viser likevel at det er en sterk sammenheng mellom variablene, og også innen stillingsutlysninger med litteraturformidlingskompetanse er det en utvikling over tid, som vist i Tabell 4-13. Sammenhengen er statistisk signifikant,  $\chi^2 (2) = 9.54$ ,  $p = .008$ .

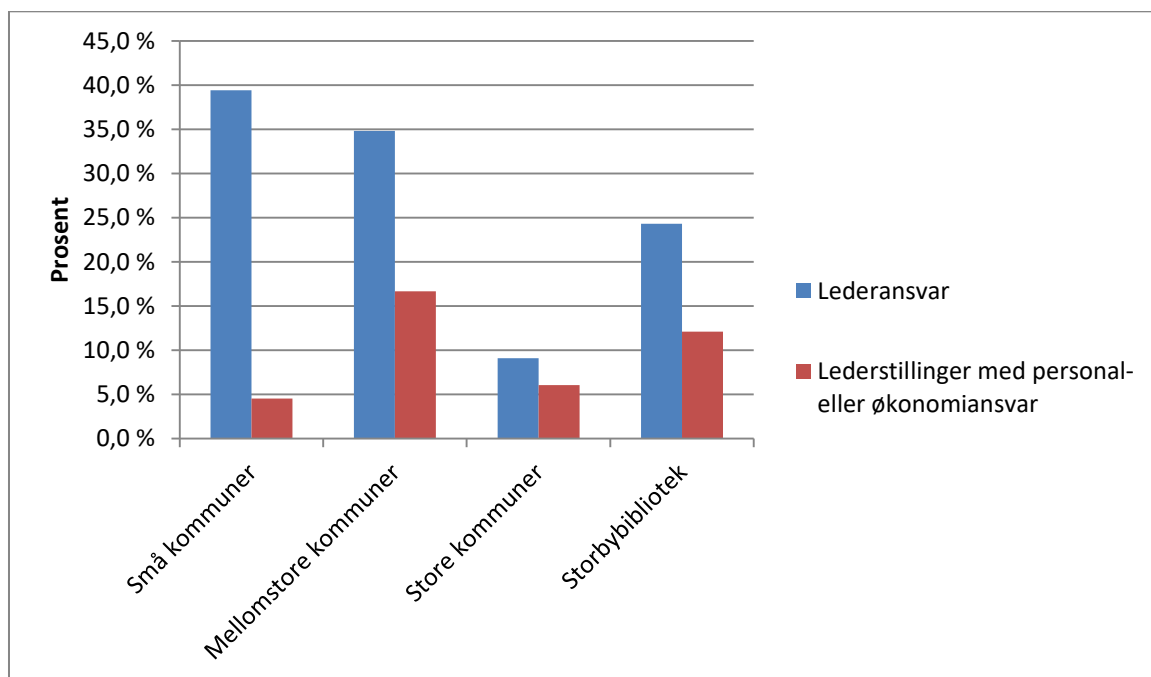
**Tabell 4-13** Årlig utvikling av stillingsutlysninger med litteraturformidlingskompetanse

Formidlingskompetanse/glede			Utlysningår			Total	
			2005	2010	2015		
Ja	Litteraturkompetanse	Nei	Antall	6	22	25	53
			% innen Utlysningår	75,00 %	66,70 %	37,90 %	49,50 %
	Ja	Ja	Antall	2	11	41	54
			% innen Utlysningår	25,00 %	33,30 %	62,10 %	50,50 %
	Total		Antall	8	33	66	107
			% innen Utlysningår	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

## 4.5 Ledelse

Som vist foran hadde 66 utlysinger eller 28,1 prosent av alle utlysningene lederansvar. Av disse hadde 26 eller 39,4 prosent personal og økonomiansvar. Figur 4-6 viser hvordan stillingsutlysningene fordelte seg med grunnlag i det samme antallet stillingsutlysninger. Som vist kan noe av forklaringen på at det ikke var personal- og/eller økonomiansvar i flere

stillingsutlysninger ligge i at 39,4 prosent av lederstillingene lå i små kommuner, mens kun 4,5 prosent av lederstillingene med personal- eller økonomiansvar gjorde det samme. Ettersom små kommuner ofte kun har en ansatt i sine folkebibliotek er det rimelig å anta at dette er bakgrunnen for skjevfordelingen i delegert ansvar i disse kommunene. Dette underbygges av at 53,8 prosent av lederstillingene i små kommuner er deltidsstillinger.

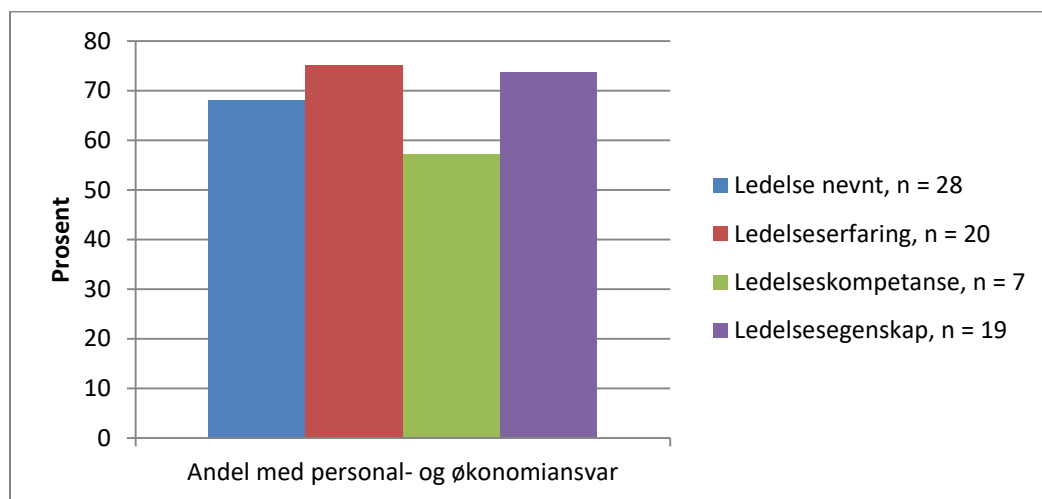


Figur 4-6 Andel stillinger med lederansvar fordelt på kommunestørrelse

Hele forklaringen på skjevfordelingen ligger likevel ikke hos de små kommunene. Storbybibliotekene tilsatte i hovedsak avdelingsledere, derfor er det forståelig at de ikke delegerte lederansvar til samtlige. Funnene støtter følgelig at det ikke vil være fullstendig samsvar mellom stillinger med lederansvar og stillinger med delegert ansvar for personal- eller økonomi. Det er likevel betimelig å stille spørsmål ved om forskjellen burde reduseres.

Det er ikke signifikante sammenhenger mellom ledelse og utlysningsår eller kommunestørrelser. Det bør nevnes at under halvparten av stillingene med lederansvar etterspurte ledelseskarakteristika, men i sammenhengen mellom arbeidsansvar og ledelseserfaring og ledelsesegenskaper er det derimot som forventet et sammenfall i at stillingsutlysninger med ønske om ledelseserfaring, kompetanse og egenskaper alle innehar ledelsesansvar. Selv om antallet stillingsutlysninger med personalansvar var lavere enn de med ledelsesansvar var det likevel flere av dem enn det var stillinger med ledelsesegenskaper. Følgelig var det nærliggende å tro at samtlige utlysninger som etterspurte

ledelseskarakteristika også ville inneha personalansvar. Som vist i Figur 4-1, stemmer dette derimot ikke.



Figur 4-7 Andel utlysninger med personal- og økonomiansvar og ledelseskarakteristika

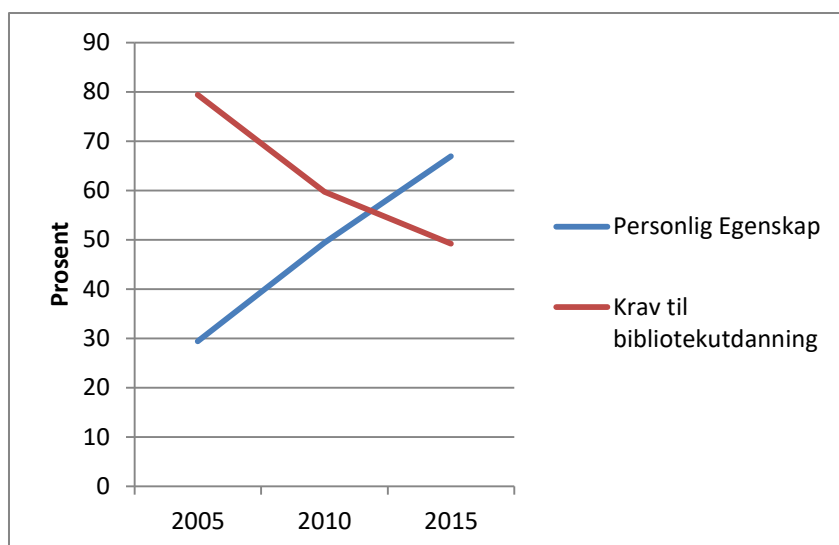
I den motsatte vinklingen var ledelse nevnt i 41,5 prosent av stillingene med ledelsesansvar og i 73,1 prosent av stillingene med personal- og økonomiansvar. Selv om det som vist tidligere er grunn til å tro at flere av kommunene vektlegger fagansvar over ledelse, på grunnlag av at biblioteket ikke har nok ansatte å lede, er det grunn til å stille spørsmål om kommunenes vektlegging av at biblioteksjefen er en faglig og administrativ leder i henhold til Folkebibliotekloven (1985, §2).

#### 4.6 Oppsummering

Som vist i dette kapittelet foregikk det et generasjonsskifte i undersøkelsesperioden, noe som ble dokumentert gjennom en økning på 264,7 prosent av utlysninger fra 2005 til 2015.

Funnene ble støttet av data fra andre kilder, og det vil være interessant i videre forskning å se om trenden fortsetter.

Det er tendenser i funnene som peker mot en endring i hvilke kvalifikasjoner som vektlegges ved tilsetting. Vektleggingen av bibliotekutdanningen har gått ned, noe som særlig vises i en nedgang over tid av hvor ofte det stilles krav om bibliotekutdanning i stillingsutlysningene. Dette har et motsvar i etterspørselen etter personlige og mellommenneskelige egenskaper som øker. I tråd med dette er det en økende bruk av ordlyden «personlig egnethet vektlegges» i stillingsutlysningene, og hvordan disse trendene utvikler seg er sammenstilt i Figur 4-8.



Figur 4-8 Sammenstilling av utvikling av utdanning og vektlegging av personlige egenskaper

Denne utviklingen ledes av storbybibliotekene som i 2015 ikke krevde bibliotekutdanning i noen av sine stillingsutlysninger og i stedet benyttet betegnelsen «relevant utdanning».

Samtidig etterspurte de personlige og mellommenneskelige egenskaper 45,8 prosent oftere enn de andre kommunene. I stor grad sammenfaller egenskapene de vektla med endringen i formålsparagrafen (Folkebibliotekloven, 1985), i form av at de etterspurte aktive og utadvendte ansatte som gjerne står på scenen og håndterer arrangementer. I tråd med dette etterspurte de også litteratur- og formidlingskompetanse oftere enn andre kommuner.

Cirka 40 prosent av stillingsutlysningene etterspurte ikke erfaring, og det var generelt lite etterspørsel etter bibliotekfaglig erfaring og kompetanse ut over litteratur- og formidlingskompetanse. Dette kan skyldes at det er en forståelse av at disse oppgavene tilhører bibliotekarstillinger og at det derfor er implisert at det forventes at søkeren har kunnskap om dem. En annen forklaring er at de tradisjonelle bibliotekfaglige oppgavene vektlegges mindre enn formidlingsoppdraget i folkebibliotekene.

27,7 prosent av stillingsutlysningene var for stillinger med lederansvar, mens kun 39,4 prosent av disse hadde personal- eller økonomiansvar. Selv om dette delvis kan forklares gjennom at de små kommunene har for få stillinger i bibliotekene til å forsvare å delegerer ansvaret hit, og at storbybibliotekene ikke delegerer personal- og økonomiansvar til samtlige avdelingsledere, er det grunn til å stille spørsmål ved at fordelingen ikke er jevnere.

## 5 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere funnene i lys av teori og tidligere forskning. Jeg begynner med å diskutere de generelle tendensene, spesielt i forhold til utdanning, og personlige og mellommenneskelige egenskaper. Deretter diskuterer jeg hvordan storbybibliotekene skiller seg ut fra andre kommuner, og hva dette kan innebære. Videre diskuterer jeg fordelingen av ansvar innenfor lederstillingene. Til sist sammenfatter jeg det hele i en diskusjon over hvordan dette har påvirket bibliotekarenes jurisdiksjon over folkebibliotekene i årene 2005-2015.

### 5.1 Etterspurte kvalifikasjoner og egenskaper

Funnene viser en nedgang i etterspørselen etter bibliotekfaglig utdanning i perioden, samtidig som de beskriver en økt etterspørsel etter personlige og mellommenneskelige egenskaper. Kennan et al. (2006) observerte lignende tendenser i sin studie. Uavhengig av andre kompetansebehov finner flere av de tidligere studiene (Adkins, 2004; Kennan et al., 2006; Wise et al., 2011) tendenser til en økt etterspørsel etter personlige og mellommenneskelige egenskaper. Disse funnene følges ad av en stigning i antall ord i stillingsutlysningene. Jeg har ikke statistisk grunnlag for å stadfeste den samme korrelasjonen, men har observert lignende tendenser under kodingen.

Nedgangen i etterspørselen etter bibliotekfaglig utdanning mellom 2010 og 2015 kan sees i sammenheng med lov- og forskriftsendringene som trådte i kraft i 2014 (Endringslov til folkebibliotekloven, 2013; Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013), og diskusjonen som ledet opp til dem. Endringen i § 2 i Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene (2013) innebar en reduksjon i kompetansekravet ved å åpne for at alle med «bachelor- eller høyere grad med minst 60 studiepoeng i bibliotekspesifikk påbygning» kunne tilsettes som biblioteksjef. Videre åpnet § 3 for at kommuner med «minst fem årsverk som oppfyller kvalifikasjonskravene i § 2» kan «ansette biblioteksjef uten bibliotekfaglig utdanning» (Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013).

Samtidig som det ble åpnet for en bredere forståelse av hvilken utdanningsbakgrunn en biblioteksjef kan ha, ble § 1 i Folkebibliotekloven (1985) endret. Det ble lagt et ekstra fokus på at «folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt» (Endringslov til folkebibliotekloven, 2013), og videre ble ordlyden relatert til folkebibliotekenes oppgave med å fremme blant annet opplysning, endret fra å være gjennom «informasjonsformidling» til «aktiv formidling».



Som et resultat av dette var folkebibliotekene ekstra bevisste på hva som var samfunnsoppdraget deres i 2015, og dette har trolig vært med på å påvirke ordlyden i stillingsutlysningene. Denne antagelsen støttes av at det i 2015 var en økning i etterspørselen etter egenskaper som kan relateres til formålsparagrafen (Folkebibliotekloven, 1985, §1). Dette var både i form av personlige og mellommenneskelige egenskaper relatert til å være komfortabel foran en forsamling, men også behovet for formidlingskarakteristika.

Selv om lovendringene kan være en forklarende årsak for 2015, kan de derimot ikke benyttes som begrunnelse for endringene i 2010. Noe av forklaringen her kan tenkes å være en begynnende diskusjon av den fremtidige lovendringen, og dermed en økende bevissthet rundt ansettelsespolitikken. Utdanningsbakgrunnen til biblioteksjefene i Tromsø og Drammen var eksempelvis et diskusjonstema som blusset opp da bibliotekene i 2009 ble kåret til de to beste bibliotekene i Norge (Lindstad, 2009). Den endrede prioriteringen av vektlagte personlige og mellommenneskelige egenskaper kan også skyldes samtidsendringer, som skifter mot en større forventning til blant annet utadvendthet og fleksibilitet hos ansatte som jobber i publikumsrettede yrker.

Økningen i etterspørselen etter personlige og mellommenneskelige egenskaper kan altså være relatert til en endring på tvers av profesjoner i forhold til mengden tekst som benyttes, kombinert med en økning innen spesifikke egenskaper relatert til endringen i formålsparagrafen (Folkebibliotekloven, 1985, §1). Ettersom ordlyden «personlig egnethet vektlegges» åpner for en stor grad av tolkning, er det potensielt problematisk at benyttelsen av uttrykket har økt med 127,6 prosent i perioden.

Gjerde (2016) gjennomførte som tidligere nevnt en induktiv studie innen utdanningssektoren av hvordan begrepet «personlig egnethet vektlegges» praktiseres, og hva mellomledere i offentlig sektor gjør for å avdekke ønskede egenskaper ved tilsetting. Selv om hennes studie i stor grad var kvalitativ, noe som medfører at funnene vanskelig lar seg generalisere, stadfester den funn gjort i to tidligere norske studier (Gjerde, 2016). Jeg trekker derfor frem funnene hennes her, fordi hun peker på potensielle problemer med den økte bruken av begrepet «personlig egnethet vektlegges».

Da Gjerde (2016) gjennomførte studien hadde hun en hypotese om at tilsettelseskomiteen i forkant av intervjurunden ble enige om hvilke egenskaper de så etter som spesielt viktige i stillingen de skulle fylle, og deretter gjorde en vurdering av kandidaten i forhold til dette. I stedet fant hun at dette ofte ikke ble diskutert, og at selv om respondentene bekreftet at

personlige egenskaper var avgjørende ved tilsetting, fantes det ikke enighet om hvilke egenskaper som ble lagt i begrepet. Dette resulterte i at magesfølelsen til dem som ansatte i stor grad ble styrende for hvem som fikk tilbud om stillingen.

Selv om det er ønskelig med forskning på vektlegging av personlig egnethet innen folkebiblioteksektoren, er det liten grunn til å tro at praksisen er vesentlig annerledes i folkebibliotek, ettersom det også her benyttes ustrukturerte intervju i overveiende grad. Når tendensen i stillingsutlysningene peker mot en større lederfrihet gjennom en økt vektlegging av den lite målbare faktoren «personlig egnethet», bør ikke da denne ledsages av bedre tilsetningsverktøy?

Vurderingen av utdanning, erfaring og kompetanse kan gjøres allerede mens en leser søknaden og den medfølgende CV-en, så fremt det er satt klare kriterier i forkant av utlysningsprosessen. Det er da relativt enkelt å avgjøre om kandidaten når opp, men stadig oftere benyttes ordlyden «relevant» noe som også her åpner for en mer subjektiv tolkning. Personlige og mellommenneskelige egenskaper, altså hvordan det kollegiale samarbeidet vil bli, er ikke like lett å vurdere på grunnlag av en søknadstekst. Samlet innebærer dette at tilsetter får en stor grad av frihet når ustrukturerte intervju benyttes for å avgjøre hvem som blir tilbudt stillingen.

På bakgrunn av utviklingen i stillingsutlysningene økt ledelsesfrihet trolig en villet politikk. Det kan være svært positivt at lederne har mulighet til å drive aktivt med styring og ledelse, uten å være begrenset av sterke føringer i normer og rammeverk. Dette forutsetter likevel at de gjør bevisste valg, for eksempel i tilsettelsesprosessen. Om folkebibliotekene skal fortsette å vektlegge personlig egnethet i en stadig større grad, bør det derfor undersøkes hvordan de legger opp prosessen, og om mulig sørge for en større grad av bevissthet rundt hvilke egenskaper som vil være mest nyttige i tilsetningsprosessen enn den Gjerde (2016) fant i sin studie.

## 5.2 Storbybibliotekene

Tendensene som ble diskutert i forrige delkapittel er ytterligere forsterket i storbybibliotekene, spesielt relatert til vektlegging av bibliotekutdanning i stillingsutlysningene. I 2005 krevde de bibliotekfaglig utdanning i 80 prosent av stillingsutlysningene, men i 2015 hadde styrken på etterspørselen endret seg. Selv om bibliotekutdanning ble nevnt som en mulig utdanningsbakgrunn i 65,5 prosent av stillingsutlysningene i 2015, var det da ingen som stilte krav om det. Storbybibliotekene har i

stedet en økning i etterspørselen etter den videre betegnelsen «relevant utdanning», som åpner for en større grad av tolkning.

Videre skilte storbybibliotekene seg også ut når det kom til personlige og mellommenneskelige egenskaper. De vektla egenskaper som kan knyttes til den nye formålsparagrafen (Folkebibliotekloven, 1985, §1) i større grad enn andre kommuner. De hadde også en 45,8 prosent større etterspørsel etter personlige og mellommenneskelige egenskaper totalt enn andre kommuner.

Storbybibliotekene regnes ofte som foregangsbibliotek, i den forstand at de har flere ansatte og mer ressurser enn andre folkebibliotek. De betjener også en tredjedel av Norges befolkning (Danielsen et al., 2014), noe som medfører at deres holdninger og handlinger påvirker sektoren som helhet. Når da biblioteksjefene offentlig kritiserer bibliotekutdanningen, uttrykker et stort behov for etterutdanning av sine ansatte, og tilsynelatende poengterer at de bevisst rekrutterer kandidater med annen utdanningsbakgrunn (Danielsen et al., 2014), er det urovekkende for bibliotekarprofesjonen at stillingsutlysningene i tråd med dette vinkles mot en stadig større vektlegging av personlige egenskaper, og følgelig av magesfølelsen til dem som ansetter.

### 5.3 Ledelse

Som vist i kapittel 4.5 var det kun 39,4 prosent av stillingene med faglederansvar som også hadde personal eller økonomiansvar. Bøyum et al. (2015) har data som støtter dette funnet, 15,4 prosent av deres respondenter oppgav at de hadde en form for lederansvar, og av dem hadde 40 prosent i tillegg personalansvar (Bøyum et al., 2015, s. 103). Deres respondenter ble riktignok uteksaminert i perioden 2011-2014, noe som kan ha innvirkning på hvilken type lederstillinger respondentene var ansatt i. Når funnene sammenfaller er det derimot en indikasjon på at fordelingen kan generaliseres til sektoren som helhet.

§ 2 i Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene (2013) stadfester at «biblioteksjefen er den faglige og administrative leder» av folkebiblioteket. At biblioteksjefen har det faglige ansvaret er generelt akseptert, men det er imidlertid ikke like avklart hva det administrative ansvaret omfatter. Bibliotekarforbundet anser personal- og økonomiansvar som en naturlig del av det administrative ansvaret for folkebibliotekene (Jannicke Røgler, e-post, 22. mai 2018). De er derfor av den oppfatning at biblioteksjefene hører hjemme i lønnskapittel 3 (3.4.2 og 3.4.3), stillinger med delegert økonomi- eller personalansvar (Unio, 2016, s. 43).

Ikke alle lederstillingene i denne studien er biblioteksjefstillinger, likevel burde det være et tettere samsvar mellom Bibliotekarforbundets forståelse av Folkebibliotekloven (1985) og tendensen i ansettelsespolitikken i folkebibliotekene. Det er flere mulige årsaker til forskjellen mellom disse.

Flere kommuner forsøker å unngå en topptung organisasjon, og legger derfor føringer for delegering av myndighet, for eksempel relatert til hvor mange underordnede posisjonen har ansvar for. Det er også, som jeg tidligere har vært inne på, en tendens i samtiden til å redusere profesjonstilknytningen ved for eksempel å benytte generelle ord som virksomhetsleder i stedet for rektor eller barnehagestyrer. Biblioteksjefstillingen er derimot en av svært få stillinger kommunen er pålagt å ha, og der stillingstittelen er fastsatt i lovverket. Samlet medfører dette at flere kommuner tildeler biblioteksjefen lite myndighet utover det faglige ansvaret.

Videre er det, ettersom nasjonale føringer for årsverk i folkebibliotek ikke eksisterer, flere kommuner som har biblioteksjef med få, eller ingen, andre ansatte. Funnene viser at 39,4 prosent av lederstillingene lå i små kommuner, og under halvparten av disse var heltidsstillinger. Det er da kanskje rimelig at disse stillingene ikke har delegert personal- og økonomiansvar?

Hvor mange av de mellomstore kommunene som står ovenfor den samme problematikken er uklart, men omtrent halvparten av utlysningene for lederstillinger i disse kommunene spesifiserer ikke at stillingen har delegert personal- eller økonomiansvar.

Sammenfattet ligger derfor noe av forklaringen på forskjellen mellom Bibliotekarforbundets tolkning av Folkebibliotekloven (1985) og mine funn i kommunestørrelse og lokal ledelsespolitikk, samt at variabelen også inneholder avdelingslederstillinger uten personalansvar, men er dette hele forklaringen?

I likhet med at Henricks og Henricks-Lepp (2014) fant en vektlegging av styringsegenskaper over ledelsesegenskaper antok jeg at noe av forklaringen lå i at kommunene vektla faglig ansvar og styring, heller enn ledelse. Det er mulig dette stemmer, men der jeg så en mulighet for et sammenfall mellom etterspurte ledelsesegenskaper og personalansvar, var ikke dette utslaget så sterkt som forventet. En mulighet for videre forskning vil derfor være å undersøke skilnaden mellom disse stillingstypene videre.

I problematiseringen av delegert myndighet i lederstillinger sitter jeg dermed igjen med spørsmålet: Hvor stor andel av lederstillinger i folkebiblioteksektoren bør ha personal- og økonomiansvar?

#### 5.4 Jurisdiksjon

Med utgangspunkt i funnene og de observerte tendensene kan det fremmes en påstand om at bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene svekkes i perioden.

Som tidligere nevnt ble jurisdiksjonen svekket i lovverket i 2013 i forbindelse med endringen i kompetansekravet for biblioteksjefene i folkebibliotekene (Audunson, 2015; Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene, 2013). Denne lovendringen påvirket dog bare biblioteksjefene, og eventuelle jurisdiksjonelle endringer for bibliotekarprofesjonen som helhet må undersøkes på andre måter.

Videre er det en redusert vektlegging av bibliotekfaglig utdanning i stillingsutlysningene, og selv om utdanningsbakgrunnen stadig nevnes ofte, sidestilles den gjerne med andre utdanningsbakgrunner. Når betegnelsen «relevant» stadig oftere benyttes er det trolig snakk om en svekkelse i profesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekinstitusjonen, til fordel for en økt vektlegging av kommunenes styringsfrihet.

Storbybibliotekene som på Nyhus' tid var foregangsbibliotek, og i stor grad ble den nye bibliotekarprofesjonens bastioner (Audunson, 2015; Vestheim, 1997), er stadig trendsettere i folkebiblioteksektoren. De fremholder at de allerede har mange ansatte med bibliotekfaglig utdanning, og at de i stedet ser etter andre kvalifikasjoner og egenskaper ved tilsetting (Danielsen et al., 2014), noe som følges opp av ordlyden i stillingsutlysningene. Dette tyder på at bibliotekarprofesjonens jurisdiksjonelle grep om folkebibliotekene, og især storbybibliotekene, er i ferd med å svekkes.

Nå er det da ikke slik at bibliotekfaglige kandidater ikke får jobb (Bergan, 2016; Bøyum et al., 2015), og Leikny Indergaard, biblioteksjefen i Bergen, poengterte i en paneldebatt i 2016 at det bare er i Oslo arbeidsmarkedet er svært vanskelig, ettersom utdanningen ligger der. I Bergen tar de inn alle bibliotekutdannede søkere til intervju, for de får så få av dem (Bergan, 2016), men hvordan utlysningsteksten vinkles er likevel viktig.

Bibliotekarenes jurisdiksjon er altså svekket både i lovverket og i en reduksjon av utdanningskrav i stillingsutlysningene, med en økt vektlegging av personlige og

mellommenneskelige egenskaper. Hvordan er det da med bibliotekrelaterte erfarings- og kompetansebehov?

Cirka 40 prosent av stillingsutlysningene nevnte ikke erfaring i det hele tatt, og det var kun en tredjedel av utlysningene som etterspurte bibliotekrelatert erfaring. Selv om dette er relativt lavt, har etterspørselen vært konstant i perioden. Med et svakt oppsving i 2015 er det grunn til å tro at erfaringsbehovet ikke vil synke med det første. Som nevnt foran kan årsaken til at bibliotekfaglig kompetanse som kunnskapsgjenfinning eller referansearbeid ikke nevnes særlig ofte i stillingsutlysningene, være at denne typen kompetanse regnes som en del av utdanningsbakgrunnen og er knyttet tett opp til hva bibliotekene forventer av stillingsinnehaver. En annen årsak kan være at tilsetter ikke selv er bibliotekutdannet, og derfor ikke har en forståelse av hvilke ferdigheter som benyttes i en bibliotekars hverdag.

## 6 Konklusjon

For å svare på om bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene er svekket i senere tid, eller om dette er en tendens som kun kommer frem i debatter og mediebildet fremmet jeg en problemstilling med tre underspørsmål. Jeg vil her oppsummere svarene, og trekke en konklusjon.

Funnene viser at det i 2015 etterspørres færre bibliotekutdannede bibliotekarer enn i 2005, noe som kommer til uttrykk gjennom at kravene om bibliotekutdanning for å kunne tilsettes i stillingene er redusert med statistisk signifikans. Samtidig har det vært en liten nedgang på cirka 12 prosent i antall ganger utdanningen nevnes. Jeg kan derfor konkludere med at det er reelt at bibliotekutdanning etterspørres i mindre grad over tid, men om trenden vil fortsette, eller om det vil stabiliseres i tiden fremover er derimot uklart.

De faglige og personlige egenskapene som etterspørres i 2015, ut over utdanning viser en tilnærmet konstant etterspørsel etter bibliotekerfaring i en tredjedel av stillingene. Innenfor bibliotekrelatert kunnskap blir kunnskap om referansearbeid og kunnskapsorganisering lite vektlagt, trolig på grunnlag av at dette regnes som en naturlig del av bibliotekfaglig utdanning. Kunnskapsorganisering relatert til katalogiseringskunnskaper viser en tilbakegang over tid, noe som kan skyldes overgang til sentraliserte tjenester. Ved utgangen av perioden hadde etterspørselen etter litteratur- og formidlingskompetanse økt markant. Videre viste personlige og mellommenneskelige en økt etterspørsel på 113 prosent i forhold til 2005. Det var spesielt oppgang i etterspørsel etter egenskaper som kan knyttes til endringene i formålsparagrafen i Folkebibliotekloven (1985, §1). Samlet sett var det altså en utvikling i retning av å oppfylle den utvidede formålsparagrafen gjennom å drive aktiv formidling og aktive arrangementsarenaer.

I forhold til kommunestørrelse skilte storbybibliotekene seg ut fra de resterende kommunene. De både nevnte og krevde bibliotekutdanning sjeldnere, til det punkt at de i 2015 ikke krevde bibliotekutdanning i noen stillingsutlysninger. Videre etterspurte de personlige og mellommenneskelige egenskaper oftere enn de andre kommunene, og hadde som forventet et større fokus på å oppfylle formålsparagrafen. Dette kom til uttrykk i form av hvilke egenskaper de hadde et ekstra stort fokus på.

Samlet sett er det derfor tendenser til en reduksjon i bibliotekarprofesjonens jurisdiksjon over folkebibliotekene i perioden. Dette vises i form av en svekking av jurisdiksjonen i lovverket, samt en svekking av jurisdiksjonen på arbeidsplassen gjennom en økt vektlegging av lite

målbare kriterier som personlige og mellommenneskelige egenskaper, som samsvarer med en reduksjon i etterspørselen etter bibliotekfaglig utdanning.

## 6.1 Veien videre

Det vil være interessant å se på tematikken i ytterligere studier, for eksempel gjennom å undersøke hvem som ble tilsatt i de utlyste stillingene, da det vil gi et bedre bilde på hvilke egenskaper folkebibliotekene prioriterer i ansettelsesprosessen.

I samme retning vil det også være nyttig å trekke inn forskningen på vektleggingen av personlige egenskaper og undersøke om den viser samme resultat i biblioteksektoren som det gjorde innen utdanningssektoren.

For å få et helhetlig bilde vil det også være fruktbart å gjennomføre den samme studien over flere yrkessektorer for å undersøke om tendensene til en økt vektlegging av personlige og mellommenneskelige egenskaper over utdanning er unikt for folkebiblioteksektoren eller om den også kan gjenfinnes, både i biblioteksektoren som helhet og i andre profesjoner.

En annen vinkling kan være å undersøke forskjellen mellom biblioteksjefstillinger med og uten personal- og økonomiansvar nærmere, for å etablere mer nøyaktig hvordan skilnaden utarter seg i praksis.

En videreføring av denne studien kan være å gjennomføre den på ny for 2020 for å undersøke hvordan trendene utvikler seg fremover.



## 7 Kilder

- Abbott, A. (1998). Professionalism and the future of librarianship. *Library Trends*, 46(3), 430-444.
- Adkins, D. (2004). Changes in Public Library Youth Services: A Content Analysis of Youth Services Job Advertisements. *Public Library Quarterly*, 23(3/4), 59-73.
- Audunson, R. (2015). Bibliotekarene - en profesjon under press? : institusjonalisering, deinstitutionisering og reinstitusjonalisering av et profesjonelt felt. I R. Audunson (Red.), *Samle, formidle, dele : 75 år med bibliotekarutdanning* (s. 47-71). Oslo: ABM-Media.
- Audunson, R. (2018, 17. april). *Kjære biblioteksjef!* [Brev til biblioteksjefer sammen med spørreundersøkelse fra ALMPUB].
- Audunson, R., Nordlie, R. & Cathrine Spangen, I. (2003). The complete librarian - an outdated species? LIS between profession and discipline. *New Library World*, 104(6), 195-202. doi: 10.1108/03074800310481876
- Beile, P. M. & Adams, M. M. (2000). Other Duties as Assigned: Emerging Trends in the Academic Library Job Market. *College & Research Libraries*, 61(4), 336-347.
- Bergan, E. (2013, 22. august). Ulovlig tilsetning av fylkesbiblioteksjef i Finnmark. Hentet 12. november 2017 fra <http://bibforb.no/ulovlig-tilsetning-av-fylkesbiblioteksjef-i-finnmark/>
- Bergan, E. (2016, 28. desember). Ikke så verst tilpasset likevel? Hentet 17. juni 2018 fra <http://bibforb.no/sa-verst-tilpasset-likevel/>
- Bergan, E. (2017, 12. mai). Bibliotekarutdanninger lytter til praksisfeltet. Hentet 16. juni 2018 fra <http://bibforb.no/bibliotekarutdanninger-lytter-til-praksisfeltet/>
- Borgersen, V. (2018, 27. mai). - Alle mennesker trenger et visst press. *Aftenposten*, Nyheter, s. 16.
- Bratberg, Ø. (2014). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Bøyum, I., Dahl, T. A. & Pharo, N. (2015). Bibliotekarer blir ved sin lest. I R. Audunson (Red.), *Samle, formidle, dele : 75 år med bibliotekarutdanning* (s. 91-106). [Oslo]: ABM-Media.
- Danielsen, K., Egaas, M., Nygård, B. S., Undlien, A. K., Schøning, T. O. & Indergaard, L. H. (2014). *Innspill til møte om folkebibliotek mandag 5. mai 2014*. [Brev fra storbybibliotekene til kulturminister Thorhild Widvey]. Kulturdepartementets arkiv, (Sak 13/2960-10). Kulturdepartementet, Oslo.
- Endringslov til folkebibliotekloven. (2013). *Lov om endringer i lov om folkebibliotek*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2013-06-21-95>
- Fauske, H. (2008). Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 31-53). Oslo: Universitetsforl.
- Folkebibliotekloven. (1985). *Lov om folkebibliotek (folkebibliotekloven)*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1985-12-20-108>
- Forskrift om kvalifikasjonskrav i bibliotekene. (2013). *Forskrift om kvalifikasjonskrav for ansatte i folkebibliotek*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2013-12-20-1656>
- Gerolimos, M. & Konsta, R. (2008). Librarians' skills and qualifications in a modern informational environment. *Library Management*, 29(8), 691-699.
- Gjerde, K. L. (2016). «Personlege eigenskaper blir vektlagt» : i stort sett alle stillingsannonser står det at personlege eignesaker blir vektlagt. Men kva ligg egentleg i dette begrepet og kva gjer mellomleiarar i offentleg sektor for å avdekke dei ønska eigenskapane ved tilsetning? (Masteroppgave, Universitetet i Agder). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2413442>

- Henricks, S. A. & Henricks-Lepp, G. M. (2014). Desired Characteristics of Management and Leadership for Public Library Directors as Expressed in Job Advertisements. *Journal of Library Administration*, 54(4), 277-290.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS : versjon 17* (4. utg.). Oslo: Abstrakt forl.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Kennan, M. A., Williard, P. & Wilson, C. (2006). What Do They Want?: A Study of Changing Employer Expectations of Information Professionals. *Australian Academic & Research Libraries*, 37(1), 17-37.
- Langørgen, A., Løkken, S. A. K. & Aaberge, R. (2015). *Gruppering av kommuner etter folkemengde og økonomiske rammebetingelser 2013* (Rapporter (Statistisk sentralbyrå : online), Vol. 2015/19.). Hentet fra <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/attachment/225199?ts=14ce4c230d0>
- Lankes, R. D. (2016). *The new librarianship field guide*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Lindstad, M. (2009). Nye krav til bibliotekarene. *Bok og bibliotek*, 76(4), 12-16.
- Messel, J. (2014). Sosialarbeiderne : i velferdsstatens frontlinje. I R. Slagstad & J. Messel (Red.), *Profesjonshistorier* (s. 526-565). Oslo: Pax.
- Messel, J. & Slagstad, R. (2014). *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax.
- Nasjonalbiblioteket. (udatert). 2005-2012 Rådata. Hentet 13. mai 2018 fra <https://bibliotekutvikling.no/statistikk/statistikk-for-norske-bibliotek/folkebibliotek/historisk-statistikk-for-folkebibliotek/>
- Oslo kommune - kulturetaten. (2015, 15. september). Team Tøyen: Deichman søker fem nye medarbeidere. Hentet 16. juni 2018 fra <http://bibforb.no/wp-content/uploads/2015/10/Nytt-bibliotek-på-Tøyen-kun-for-barn-og-unge-Vi-trenger-deg.pdf>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Rognerød, E., Rasmussen, L. & Standal, S. (2014). To dårlige tapere? *Bibliotekaren*, (1), 4-7.
- Schreiber, T. (2006). Bibliotekarprofesjonen siden 1960'erne. I T. Schreiber & H. Elbeshausen (Red.), *Bibliotekarerne – en profession i et felt af viden, kommunikation og teknologi* (s. 15-46). Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Statistisk sentralbyrå. (2018, 23. februar). Folkemengde og befolkningsendringar. Hentet 12. mai 2018 fra <http://www.ssb.no/statbank/sq/10004880/>
- Stavelin, I. (2016, 25. mai). Ansatte biblioteksjef uten formell utdanning. *Agderposten*, s. 35.
- Svartberg Arntzen, J. & Svaleng, Ø. (2009). For mange bibliotekarer i norske bibliotek. *Bok og bibliotek*. Hentet fra <http://www.bokogbibliotek.no/for-mange-bibliotekarer-i-norske-bibliotek>
- Unio. (2016). *Hovedtariffavtalen KS-området : Tariffperioden 1.5.2016–30.4.2018*. Hentet fra <https://www.unio.no/cms/files/4701/hta-ks-01052016-30042018.pdf>
- Vestheim, G. (1997). *Fornuft, kultur og velferd : ein historisk-sosiologisk studie av norsk folkebibliotekpolitikk* (Doktoravhandling). Samlaget, Oslo
- White, G. W. (1999). Academic Subject Specialist Positions in the United States: A Content Analysis of Announcements from 1990 through 1998. *Journal of Academic Librarianship*, 25(5), 372-382.
- Wise, S., Henninger, M. & Kennan, M. A. (2011). Changing trends in LIS job advertisements. *Australian Academic & Research Libraries*, 42(4), 268-295.
- Østbye, H., Helland, K., Knapskog, K. & Larsen, L. O. (2013). *Metodebok for mediefag* (4. utg.). Bergen: Fagbokforl.

### Personlig kommunikasjon:

Jannicke Røgler, forbundsleder, Bibliotekarforbundet (e-postutveksling, 18-28. mai 2018)  
Magnus Wikstad, overingeniør, Utdanningsdirektoratet (telefon og chat, 10. juni 2018)  
Petter Bruce, kontorleder, Bibliotekarforbundet (telefon, 8. juni 2018)

## Kodebok

Variabel 1 til 12 dokumenterer en del bakgrunnsinformasjon. Variabel 13-17 dekker utdanningsønsker, 18 til 41 fokuserer på erfaring og kompetanse, med spesiell fokus på ledelse, IT og bibliotek. 42-68 fokuserer på personlige egenskaper og interesser, og her har jeg gruppert en del ordlyd som beskriver den samme egenskapen sammen. Til sist dekker 69-76 en kort oversikt over arbeidsoppgaver.

### Vedlegg A

Variabelnummer	Variabelnavn	Variabelspørsmål	Variabelverdier
<b>Bakgrunnsdata</b>			
1	ID	Hvilken ID har NAV gitt utvalgsenheten?	Ingen - tekstfelt
2	År	Hvilket år er stillingen utlyst?	1 = 2005 2 = 2010 3 = 2015
3	Styrkkode	Hvilken yrkeskode er stillingen tildelt av NAV?	Ingen - tekstfelt
4	Tittel	Stillingstittel	Ingen - tekstfelt
5	HeltidDeltid	Er stillingen fulltid eller deltid?	0 = ukjent 1 = Heltid 2 = Deltid
6	DeltidProsent	Hvis 5=2: Hvor mange prosent er deltidsstillingen?	Ingen - tekstfelt
7	FastVikar	Er stillingen fast, eller midlertidig?	0 = ukjent 1 = Fast stilling 2 = Engasjement 3 = Vikar
8	Bibliotek	Hvilket bibliotek tilhører stillingen?	Ingen - tekstfelt
9	Kommune	Hvilken kommune ligger arbeidsplassen i?	Ingen - tekstfelt
10	Fylke	Hvilket fylke ligger arbeidsplassen i?	1 = Østfold 2 = Akershus 3 = Oslo 4 = Hedmark 5 = Oppland 6 = Buskerud 7 = Vestfold 8 = Telemark 9 = Aust-Agder 10 = Vest-Agder 11 = Rogaland 12 = Hordaland 14 = Sogn og Fjordane

			15 = Møre og Romsdal 16 = Sør-Trøndelag 17 = Nord-Trøndelag 18 = Nordland 19 = Troms 20 = Finnmark 21 = Svalbard
11	Str	Hvilken folketallsstørrelse har kommunen?	1 = 0-4 999 2 = 5 000-19 999 3 = 20 000+ 4 = Storbybibliotekene
12	AndreGng	Er stillingen lyst ut for 2. gang (eller mer) ?	0 = Nei 1 = Ja
<b>Utdanning</b>			
13	HøyUtd	Kreves høyere utdanning?	0 = Nei 1 = Ja
14	HvaUtd	Hvilken type høyere utdanning?	0 = Uspesifisert 1 = Kultur og/eller bibliotek 2 = Andre fagfelt
15	Bibliotekutdanning	Nevnes bibliotekutdanning som en mulig kompetanse?	0 = Nei 1 = Ja
16	Bibliotekutdkrav	Kreves bibliotekutdanning for å kunne tilsette?	0 = Nei 1 = Ja
17	SpesUtd	Spesifiser hvilke utdanninger som nevnes utenom bibliotek	Ingen - tekstfelt
<b>Erfaring og kompetanse</b>			
18	ErfØnsk	Nevnes ordet "erfaring" i teksten?	0 = Nei 1 = Ja
19	KompØnsk	Nevnes ordet "kompetanse" i teksten?	0 = Nei 1 = Ja
<b>Ledelse</b>			
20	LedelseNevnt	Nevnes ledelse?	0 = Nei 1 = Ja
21	LedeErf	Nevnes ledererfaring?	0 = Nei 1 = Ja
22	LedeKomp	Nevnes lederkompetanse?	0 = Nei 1 = Ja
<b>Datakunnskaper</b>			
23	ITnevnt	Nevnes kunnskap og erfaring innen data, EDB eller IKT på noe som helst vis?	0 = Nei 1 = Ja

24	IKTErfaring	Bes det spesifikt om erfaring innen IT?	0 = Nei 1 = Ja
25	IKTkomp	Ønskes IKT-kompetanse?	0 = Nei 1 = Ja
26	ITverktøy	Ønskes generelle, (gode) datakunnskaper? Som f.eks. kjennskap til Office	0 = Nei 1 = Ja
27	SosialeMedia	God kjennskap til sosiale medier, som f.eks. Facebook, Twitter og SnapChat?	0 = Nei 1 = Ja
28	Nettsider	Ønskes kunnskap om nettsider og drift av disse?	0 = Nei 1 = Ja
<b>Bibliotekerfaring og kompetanse</b>			
29	BiblErf	Ønskes erfaring fra bibliotek generelt?	0 = Nei 1 = Ja
30	ErfFB	Ønskes erfaring fra folkebibliotek spesielt?	0 = Nei 1 = Ja
31	BiblKomp	Bibliotekkompetanse	0 = Nei 1 = Ja
32	BiblSyst	Ønskes kjennskap og erfaring innen bibliotekenes datasystemer? Som f.eks. Bibliofil	0 = Nei 1 = Ja
33	KunnskOrg	Etterspørres kunnskap eller erfaring innen kunnskapsorganisering? Herunder katalogisering og klassifikasjon	0 = Nei 1 = Ja
34	RefArb	Etterspørres kunnskap eller erfaring innen referansearbeid?	0 = Nei 1 = Ja
35	LittKomp	Etterspørres litteraturkompetanse? Herunder høyskolefag og generell kunnskap innen litteratur, som f.eks. barne- og ungdomslitteratur	0 = Nei 1 = Ja
36	Formidling	Nevnes formidling som en ønsket egenskap, erfaring eller kunnskap? Herunder formidlingskompetanse og formidlingsglede	0 = Nei 1 = Ja
<b>Annen erfaring og kompetanse</b>			
37	ErfAnnen	Etterspørres annen erfaring enn den ovennevnte? F.eks. kundeservice? Spesifiser i 39.	0 = Nei 1 = Ja
38	ErfØko	Etterspørres økonomierfaring? Herunder erfaring innen budsjett og regnskap.	0 = Nei 1 = Ja
39	HvaErf	Hvis 37 = 1 : Spesifiser hvilken type erfaring som etterspørres.	Ingen - tekstfelt
40	KompAnnen	Etterspørres annen kompetanse enn den ovennevnte? F.eks. markedsføring? Spesifiser i 41.	0 = Nei 1 = Ja
41	HvaKomp	Hvis 40 = 1 : Spesifiser hvilken type kompetanse som etterspørres.	Ingen - tekstfelt
<b>Personlige egenskaper</b>			
42	Barn	Trives søker med barn og unge på arbeidsplassen?	0 = Nei 1 = Ja

43	Samarbeid	Er søker god på samarbeid? Herunder (god) samarbeidsevne og team-orientert eller team-interessert og lignende.	0 = Nei 1 = Ja
44	Selvstendig	Jobber søker godt selvstendig?	0 = Nei 1 = Ja
45	Pliktoppfyllende	Er søker pliktoppfyllende og ansvarsfull? Herunder "tar ansvar"	0 = Nei 1 = Ja
46	Leder	Har søker evne til å lede og motivere? Herunder "motiverer ansatte".	0 = Nei 1 = Ja
47	Strukturert	Er søker strukturert? Herunder nøyaktig, punktlig og/eller har (god) ordenssans.	0 = Nei 1 = Ja
48	Kreativ	Er søker kreativ? Herunder også "Idérik" eller "har mot til ideer".	0 = Nei 1 = Ja
49	Serviceinnstilt	Er søker serviceinnstilt? Herunder: "brukerrettet", "god på service", o.l.	0 = Nei 1 = Ja
50	Fleksibel	Er søker fleksibel?	0 = Nei 1 = Ja
51	Løsningsorientert	Er søker løsningsorientert? Herunder også endringsorientert og "ser løsninger".	0 = Nei 1 = Ja
52	Utviklingsorientert	Er søker utviklingsorientert? Er søker visjonær? Herunder også "nytenkende" Ser søker muligheter, og har visjoner for bibliotekets fremtid?	0 = Nei 1 = Ja
53	Engasjert	Er søker positiv og/eller engasjert Herunder også "godt humør".	0 = Nei 1 = Ja
54	Utadvendt	Er søker ekstrovert? Herunder utadvendt og kontaktskapende	0 = Nei 1 = Ja
55	Relasjonsbygger	Er søker god på relasjonsbygging? Herunder opprettelse av samarbeid med andre organisasjoner og samfunnet utad	0 = Nei 1 = Ja
56	Kommunikasjon	Har søker gode kommunikasjonsevner?	0 = Nei 1 = Ja
57	Taler	Er søker komfortabel med å tale for forsamlinger? Herunder villig til å lede arrangementer.	0 = Nei 1 = Ja
58	MangeBaller	Takler søker et aktivt miljø med mange baller i luften? Herunder også en arbeidsplass med høyt aktivitetsnivå eller tempo, og/eller som krever raske omstillinger	0 = Nei 1 = Ja
59	Gjennomfører	Har søker (god) gjennomføringsevne? Herunder: har beslutningsevne, er handlekraftig og/eller initiativrik	0 = Nei 1 = Ja
60	Resultatorientert	Er søker resultatorientert og/eller målfokusert?	0 = Nei

			1 = Ja
61	Littlnt	Litteraturinteresse nevnes som en ønsket egenskap, her under også interesse for litteraturgenrer	0 = Nei 1 = Ja
62	Samflntr	Samfunnsinteresse nevnes som en ønsket egenskap. Herunder også politisk interessert.	0 = Nei 1 = Ja
63	Bibutvintr	Nevnes en interesse eller engasjement for bibliotekutvikling?	0 = Nei 1 = Ja
64	Allsidig	Er søker allsidig?	0 = Nei 1 = Ja
65	PersEgn	Poengterer utlysningsteksten at: Personlig egnethet vektlegges?	0 = Nei 1 = Ja
66	Førerkort	Ønsker arbeidsgiver at søker har førerkort?	0 = Nei 1 = Ja
67	Norsk	Nevnes "god norsk skriftlig og muntlig framstillingsevne" i teksten?	0 = Nei 1 = Ja
<b>Arbeidsoppgaver</b>			
68	ArboppgLedel se	Inkluderer de nevnte arbeidsoppgavene ordet ledelse i noen grad?	0 = Nei 1 = Ja
69	Fagleder	Spesifiseres det at stillingen innehar faglederansvar eller ansvar som administrativ leder	0 = Nei 1 = Ja
70	PersØkAns	Innehar stillingen personal- og/eller økonomiansvar?	0 = Nei 1 = Ja
71	ArboppgForm idling	Inkluderer de nevnte arbeidsoppgavene formidlingsansvar eller -oppgaver? Herunder også markedsføring og arrangement	0 = Nei 1 = Ja
72	ArboppgBrGr	Er stillingen rettet mot spesifikke brukergrupper? Til eksempel barn og unge, fanger eller andre?	0 = Nei 1 = Ja
73	ArboppgIKT	Er stillingen en IKT-relatert stilling innen bibliotek?	0 = Nei 1 = Ja
74	ArbMerkantil	Tilsier arbeidsoppgavene at det dreier seg om en merkantil stilling, til eksempel skrankebetjening og utlån?	0 = Nei 1 = Ja
75	AndreEg	Notatfelt for andre egenskaper eller observasjoner	Ingen - tekstfelt