

Irene Hunskaar, universitetsbibliotekar,  
VID vitenskapelige høyskole, Bergen, irene.hunskaar@vid.no  
Therese Skagen, universitetsbibliotekar,  
Høgskulen på Vestlandet, Bergen, tss@hvl.no  
Regina Küfner Lein, universitetsbibliotekar,  
Universitetet i Bergen, regina.lein@uib.no



## Generalister eller spesialister – that's the question

På DFFU's initiativ skrev en arbeidsgruppe i 2012 en rapport, der gjennom ni scenarier spår forskningsbibliotekernes fremtid 10 år frem. Medlemmer av arbeidsgruppen gjennomgår her, hvilke scenarier der ramte plet eller skød forbi – og pejer sig ind på bibliotekernes bæredygtige fremtid.

Utviklingen i biblioteksektoren går hurtig, og det stilles nye krav til bibliotekarenes evner og kompetanser. I REVY 3 fra i år kunne man lese om DFFU's arbeidsgruppe, som i rapporten Fremtidens Forskningsbibliotek spådde fremtiden for forskningsbibliotekene og de ansatte for ti år siden. Undersøkelsen om Fag-, Forsknings- og Utdannelsesbiblioteker fra Tænketanken Fremtidens Biblioteker i 2019 viser til viktige utviklingstrekk og kompetanser for bibliotekarer.

Bibliotekarer bør ha ferdigheter innen forskningsstøtte med kunnskaper om finansiering av forskning, research data management og tjenester innen forskningspublisering. Bibliotekarer som arbeider med undervisningsaktiviteter bør ha kunnskaper om didaktikk, pedagogikk, studieteknikk og gi programvarestøtte. Personlige egenskaper som fremheves er samarbeid og arbeid i team.

Nasjonal bibliotekstrategi 2020-2023 i Norge vektlegger oppbygging av ny kompetanse som avgjørende for å utvikle nye tjenester og et fremtidsrettet bibliotektilbud. I en situasjon med mange endringer for ansatte i bibliotekene er det viktig med oversikt over kompetansebehov. Bibliotekledere og den enkelte ansatte må jobbe målrettet med kompetansebygging for å ha best mulig kvalifisert personale, og skape en følelse av mestring for den enkelte ansatte.

Prosjektet "Morgendagens bibliotekar" har undersøkt hvilke kompetanser som kreves for at bibliotekene skal tilby fremtidsrettede tjenester. Prosjektet har analysert kompetansekrav i stillingsannonser i norske fag- og forskningsbibliotek, og undersøkt medisinske bibliotekarenes egne oppfatninger av kompetansebehov. I analysen av stillingsannonser valgte vi en syste-

matisk tilnærming lik den vi finner i kunnskapsoppsummeringer og systematiske oversikter. Vi søkte gjennom datasett fra NAV (Den norske statlige Arbeids- og velferdsetaten) som dekket alle stillingsannonser publisert i Norge fra januar 2020 til juni 2021, totalt 326.119 annonser. Søket resulterte i 3276 annonser om stillinger i et bibliotek eller for en bibliotekar. Minst to av oss vurderte samme annonse og vi jobbet uavhengig av hverandre. Resultatet ble at vi inkluderte 204 annonser basert på forhåndsbestemte kriterier. Disse stillingsannonse dekket 228 stillinger i høyere utdanning eller i fag- og forskningsbibliotek.

Del to av vårt prosjekt var en spørreundersøkelse med 24 spørsmål som ble sendt til norske medisinske bibliotekarer i juni 2022. I alt 102 bibliotekarer svarte på undersøkelsen.



Fra venstre: Therese Skagen, Regina Kűfner Lein og Irene Hunskaar fra EAHIL i Rotterdam i sommer. (Privat bilde)

### Hva søker arbeidsgiver etter?

Vi har valgt å se på noen sentrale arbeidsoppgaver i annonsene og hvilke utdanningskrav, erfaring, kompetanse og ikke minst hvilke personlige egenskaper, som det spørres etter.

Arbeidsoppgavene i undervisning og veiledning ble nevnt i henholdsvis 36 % og 38 % av annonsene. Norske arbeidsgivere krever utdanning som bachelor i bibliotekvitenskap i 62 % av stillingsannonserne. I bare 30 % av annonsene spør arbeidsgiver etter master i bibliotekvitenskap. Masterutdanning for bibliotekarer er fortsatt relativt nytt i Norge.

Andre krav for disse arbeidsoppgavene er erfaring fra fag- og forskningsbibliotek (60 %), digital kompetanse (49 %) og erfaring fra liknede oppgaver (43 %). Det er oppsiktsvekkende, at krav om pedagogisk kompetanse er så lav som 12 % i utlysningene. Blant personlige egenskaper som vektlegges er samarbeidsevne, selvstendighet og kommunikasjonsevne.

Fra spørreundersøkelsen blant de medisinske bibliotekarene rapporteres det ønske om videreutdanning i studentak-

tivisering og digitale verktøy, undervisningsplanlegging, samarbeid med fagansatte, integrering i fagplaner, presentasjonsteknikk og grunnleggende pedagogikk og didaktikk.

En fjerdedel av annonsene dekker nyere arbeidsområder som forskningsstøtte og tjenesteutvikling. Forskningsstøtte handler om Open Access, Open Science, institusjonelle arkiv og om planlegging og håndtering av forskningsdata. Tjenesteutvikling er ikke definert i annonsene. I begge disse arbeidsfeltene er arbeidsgiverne åpne for å tilsette medarbeidere med andre masterutdanninger enn i bibliotekvitenskap.

Utover dette er det digital/IT-kompetanse, erfaring fra fag- og forskningsbibliotek eller erfaring fra lignende oppgaver som blir nevnt flest ganger. Personlige egenskaper som ønskes her, er samarbeidsevne, kommunikasjonsevne, selvstendighet og å være initiativrik.

Arbeidsoppgaven som er nevnt i flest stillingsannonser er ulike ord for førstelinjetjeneste; 41 % av annonsene oppgir dette som en oppgave. Selv i

annonser for stillinger med spesialiserte arbeidsoppgaver i biblioteket står det ofte uttrykk som "bidra i driften ellers". Dette henviser ofte til førstelinjetjeneste. I vår spørreundersøkelse svarte over 90 % av respondentene, at de utfører oppgaver i førstelinje daglig eller flere ganger i uken.

### Relasjonell og digital kompetanse

Personlige egenskaper som arbeidsgivere spør etter uavhengig av stillingens arbeidsoppgaver er samarbeidsevne, kommunikasjonsevne, selvstendighet, å være initiativrik og serviceinnstilt. Dette er egenskaper som i en samlebetegnelse kalles relasjonell kompetanse. På engelsk brukes «soft skills», som omfatter mellom annet etikk, analytisk tenking, problemløsning, kulturforståelse. «Soft skills» rommer mer enn det, vi finner som personlige egenskaper i norske annonser.

I nesten alle annonsene spør arbeidsgivere etter god digital kompetanse uten å forklare, hva de legger i begrepet. Andre uttrykk er digitale kunnskaper, digitale ferdigheter, IT-kompetanse, IKT-kompetanse, eller teknisk kompetanse. Så hva er så dette med

## Prosjektet "Morgendagens bibliotekar"

digital kompetanse? Og har bibliotekansatte digital kompetanse?

Rammeverket til Chartered Institute of Library and Information Professionals (CILIP) i Storbritannia har et eget kapittel om teknologi og kommunikasjon. Ved fjorårets revisjon ble digital kompetanse fremhevet slik: "...to reflect the growing importance of skills in data handling and knowledge management, and to incorporate recommendations around digital skills ...". I kapittel 13 beskriver CILIP fire aspekter ved digital kompetanse (vår oversettelse):

- Å bli fortrolig med ny teknologi
- Å bruke ny teknologi
- Om teknologi og systemer (brukt i bibliotek
- Å designe og utvikle ny teknologi (systemutvikling)

Vi spurte norske bibliotekarer om digital kompetanse. En av respondentene definerte det slik «Forståelse og kunnskap om hvordan bruke programmer og verktøy på en hensiktsmessig måte i ulike situasjoner, ha evne til å lære seg nye programmer og verktøy og se muligheten til nye bruksområder». Den norske forståelsen av digital kompe-

tanse er her tilnærmet lik den britiske beskrivelsen i kompetanserammeverket.

### Kompetanser hos morgendagens bibliotekarer

Stillingsannonseene viser, at det er mange ulike arbeidsoppgaver som tilhører én stilling i bibliotekene. Det er få annonser som kun søker etter spesialister i ett arbeidsfelt. Norske arbeidsgivere ønsker å ansette generalister. Dette kan nok ha sammenheng med den norske bibliotekstrukturen. Til tross for mange fusjoner i universitets- og høyskolesektoren er det fortsatt mange fysiske og små bibliotek, som skal betjenes.

Arbeidsgiver krever i liten grad formell kompetanse innen arbeidsoppgavene undervisning, tjenesteutvikling og forskningsstøtte. Erfaring er derimot vesentlig for arbeidsgiverne. Da kan det være vanskelig for nyutdannede bibliotekarer med lite erfaring å få sin første jobb. I stillingsannonseene er det relativt få utlysninger med tittel bibliotekar, som er en stillingstittel for nyutdannede. I de norske annonseene er stillingstittelen ofte spesialbibliotekar.

Å få stilling som spesialbibliotekar krever flere års arbeidserfaring.

Ulike strategier for å tilby bibliotek-tjenester i de nye arbeidsområder er beskrevet nylig. Norske bibliotekledere omfordeler personalressurser heller enn å rekruttere nytt personale. Lederne er samtidig opptatt av å øke de ansattes kompetanse for å betjene nye arbeidsområder. En mulig grunn til at arbeidsgivere vektlegger erfaring i annonseene, kan være at tilbudet for videreutdanning i de nye bibliotek-tjenestene er få.

Til tross for få tilbud om formell kompetanseheving tilpasset rammene de ansatte jobber i, er kompetanseutvikling viktig for bibliotekansatte. Fra vår spørreundersøkelse vet vi, at bibliotekansatte går på kurs, driver med selv-læring og deling av kunnskap mellom kollegaer. Det er motiverte, dedikerte ansatte i medisinske bibliotek i Norge!