

Sonja Kotakallio

Behörighets- och kompetenskrav för chefsposter vid
allmänna bibliotek –

en granskning av den nya bibliotekslagens påverkan på platsannonser
2017–2020

Pro gradu-avhandling i informationsvetenskap
Handledare: Eeva-Liisa Eskola och Anu
Ojaranta
Fakulteten för samhällsvetenskaper och
ekonomi
Åbo Akademi

Åbo 2021

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER OCH EKONOMI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Informationsvetenskap	
Författare: Sonja Kotakallio	
Arbetets titel: Behörighets- och kompetenskrav för chefsposter vid allmänna bibliotek – en granskning av den nya bibliotekslagens påverkan på platsannonser 2017–2020	
Handledare: Eeva-Liisa Eskola	Handledare: Anu Ojaranta
<p>Abstrakt:</p> <p>Målet med undersökningen var att granska hur den nya lagen om allmänna bibliotek (1492/2016) påverkade de behörighets- och kompetenskrav som ställdes i platsannonser i vilka man sökte chefer till allmänna bibliotek. Eftersom den nya bibliotekslagen inte längre ställer samma krav på studier i informationsvetenskap som tidigare lagstiftning var syftet att undersöka hurvida den nya lagens krav på behörighet avspeglades i annonserna. Dessutom granskades hurdana kompetenskrav annonserna innehöll. Undersökningen går ut på att granska platsannonser mellan 2017–2020 och ur dem identifiera vilka behörighetskrav och vilka kompetenskrav som ställs då man söker personer till chefspositioner vid allmänna bibliotek eller hela det kommunala biblioteksväsendet. Tidigare studier har bland annat identifierat kommunikationsfärdigheter, nytänkande och ledarskap som centrala kompetenser för chefer vid bibliotek.</p> <p>Källmaterialet utgjordes av platsannonser som hade publicerats i Fackkalendern på www.biblioteken.fi (kirjastot.fi). Sammanlagt granskades 110 platsannonser. Undersökningen begränsades till att gälla annonser i vilka man rekryterade chefer. En skillnad mellan chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet och chefer för ett enskilt bibliotek gjordes också. I den här undersökningen kallades de sistnämnda mellanchefer. För att analysera platsannonserna gjordes en kvalitativ innehållsanalys där materialet kodades och kategoriserades manuellt. Kategoriseringen gjordes beträffande lediganslagna chefspositioner, behörighetskrav samt kompetenskrav.</p> <p>Undersökningen visade att majoriteten av platsannonserna hänvisade till den nya bibliotekslagen och dess behörighetskrav. Nästan lika många annonser hänvisade dock till biblioteksförordningen från år 2013. Skillnaden berodde på om man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet eller mellanchefer. Samarbetsförmåga var den kompetens som krävdes allra mest, medan kravet på erfarenhet av biblioteksarbete minskade. Studier i informationsvetenskaper krävs inte i annonser där man söker chef för hela det kommunala biblioteksväsendet, men nog i annonser där man söker mellanchefer. Det finns också en skillnad på vilka kompetenser förutom samarbetsförmåga som krävs i annonserna. För chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet krävs chefsegenskaper, medan det av mellanchefer förutsätts färdigheter och vilja att utveckla.</p>	
Nyckelord: lag om allmänna bibliotek, nya bibliotekslagen, platsannonser, behörighetskrav, kompetenskrav, bibliotekschef, ledarskap	
Datum: 25.4.2021	Sidoantal: 63

Innehåll

TABELLER	2
1. INLEDNING.....	3
2. ÄMNE OCH FORSKNINGSPRÅGOR	4
2.1 Den nya lagen om allmänna bibliotek.....	4
2.2 Forskningsfrågor	7
2.3 Begreppsdefinitioner	7
3. TIDIGARE FORSKNING	9
4. BEHÖRIGHETSKRAV OCH KOMPETENSKRAV	15
4.1 Behörighetskraven för.....	15
4.2 Behörighetskraven i den nya lagen om allmänna bibliotek	18
4.3 Behörighetskraven vid vetenskapliga bibliotek	20
4.4 Bibliotekarieprofessionen	22
4.5 Kompetenser	23
5. METOD OCH MATERIAL	27
5.1 Platsannonser	28
5.2 Undersökningens empiriska material.....	29
5.3 Innehållsanalys av materialet	31
6. RESULTAT	34
6.1 Kompetenshelheter i platsannonserna.....	34
6.2 Platsannonserna år 2017.....	36
6.3 Platsannonserna år 2018.....	39
6.4 Platsannonserna år 2019.....	41
6.5 Platsannonserna år 2020.....	43
6.6 Översikt över kompetenskraven i platsannonserna.....	45
6.7 Platsannonserna vid övriga bibliotek 2017–2020	46
7 DISKUSSION.....	48
7.1 Avslutning.....	55
7.2 Framtida forskning.....	56
KÄLLOR OCH LITTERATUR	58

Tabeller

Tabell 1 Behörighetskrav i annonserna år 2017.....	37
Tabell 2 Kompetenskrav i annonserna år 2017.....	38
Tabell 3 Behörighetskrav i annonserna år 2018.....	40
Tabell 4 Kompetenskrav i annonserna år 2018.....	40
Tabell 5 Behörighetskrav i annonserna år 2019.....	42
Tabell 6 Kompetenskrav i annonserna år 2019.....	42
Tabell 7 Behörighetskrav i annonserna år 2020 (januari–april).....	44
Tabell 8 Kompetenskrav i annonserna år 2020 (januari–april).....	44

1. Inledning

Bibliotekstjänsterna är en av de tjänster som finländarna uppskattar högt när det gäller kommunal service. Bibliotekstjänsterna har många gånger placerat sig på första plats i jämförelse med andra kommunala tjänster (Pekola-Sjöblom, 2017, s. 5). Finländarna besöker biblioteken, inte enbart för att låna böcker, utan också för att tillbringa tid, träffa vänner eller delta i verksamhet som biblioteken ordnar (De allmänna bibliotekens användarenkät 2018).

År 2016 lade regeringen fram en proposition om en ny lag om allmänna bibliotek¹. Behovet av en ny lag motiverades bland annat med en förändrad verksamhetsmiljö för biblioteken bland annat i och med en ökad digitalisering (RP 238/2016 rd). I början av år 2017 trädde den nya lagen om allmänna bibliotek (1492/2016) i kraft. I och med den nya lagen specificerades bibliotekens roll eftersom de allmänna bibliotekens uppgifter och betydelse har genomgått stora förändringar under de senaste årtiondena. Den gamla bibliotekslagen (904/1998) avspeglade inte längre den verksamhet de allmänna biblioteken bedrev.

Den nya bibliotekslagen förändrade också de behörighetskrav som ställs för de anställda på bibliotek. Tidigare fanns det noggranna bestämmelser om behörighetskraven, men de luckrades upp i och med den nya lagen. Målet med denna undersökning är därför att noggrannare granska hur den nya lagen om allmänna bibliotek har påverkat de krav som ställs då man rekryterar ny personal till de allmänna biblioteken. Dessutom granskas också vilka kompetenser som krävs.

Granskningen sker genom att analysera platsannonser som har publicerats efter att den nya bibliotekslagen trädde i kraft. Vilka behörighets- och kompetenskrav innehåller de platsannonser som har publicerats? Syns den nya lagens minskade krav i platsannonserna? Denna studie begränsas till att gälla platsannonser för ledaruppgifter. Det är också intressant att granska dessa annonser med tanke på att studier i informationsvetenskaper inte längre krävs för alla chefsuppsdrag vid bibliotek.

¹ I detta arbete används även begreppet ”nya bibliotekslagen” när lagen om allmänna bibliotek 1492/2016 avses.

2. Ämne och forskningsfrågor

Det finska biblioteksnätverket består av allmänna bibliotek, Nationalbiblioteket, vetenskapliga bibliotek, statliga bibliotek med specialuppgifter och skolbibliotek. Kommunerna har ansvar för de allmänna bibliotekens verksamhet. Till de vetenskapliga biblioteken räknas universitetsbiblioteken, yrkeshögskolornas bibliotek, olika specialbibliotek och Nationalbiblioteket. Bibliotek i anknytning till olika museer eller samfund är exempel på specialbibliotek. (Undervisnings- och kulturministeriet, s.a.).

År 2020 fanns det 280 huvudbibliotek i Finland. Samma år hade de allmänna biblioteken närmare två miljoner låntagare. De fysiska biblioteksbesöken uppgick till över trettiofem miljoner. Jämfört med tidigare år var detta en betydlig minskning, vilket förklaras med att coronapandemin tidigt stängde biblioteken på våren 2020. De virtuella besöken ökade däremot, vilket har varit trenden redan under en längre tid. Likaså ökade utlåningen av e-böcker och annat elektroniskt material. (Statistik för allmänna biblioteken i Finland, 2021).

De allmänna bibliotekens verksamhet är lagstadgad och den nya lagen om allmänna bibliotek (1492/2016) trädde i kraft år 2017. Likaså finns det lagar gällande de statliga biblioteken med specialuppgifter (638/1996; 1078/1988). Dessa är Depåbiblioteket och Celia, biblioteket för synskadade. I universitetslagen (558/2009) finns bestämmelser om Nationalbiblioteket och dess uppgifter. Däremot är de övriga bibliotekens verksamhet inte lagstadgad på samma sätt.

2.1 Den nya lagen om allmänna bibliotek

Den nya lagen om allmänna bibliotek trädde i kraft 1.1.2017. Syftet med den nya lagen är bland annat att främja tillgången till information, aktivt medborgarskap samt likvärdiga möjligheter till bildning och kultur. För att uppnå de syften som finns fastslagna i lagen ska bibliotekets verksamhet grunda sig på gemenskap och kulturell mångfald. Enligt den nya bibliotekslagen är det kommunens uppgift att ansvara för biblioteksverksamheten. Kommunen kan ordna bibliotekstjänsterna på många sätt: ensam, i samarbete med andra kommuner eller på något annat sätt. (Lag om allmänna bibliotek 1492/2016).

Den dåvarande regeringen (Juha Sipiläs regering 2015–2019) motiverade i sin proposition till riksdagen behovet av en ny bibliotekslag bland annat med att verksamhetsmiljön för de allmänna biblioteken hade förändrats och skulle komma att förändras i framtiden. Enligt motiveringarna var biblioteken inte enbart till för att skaffa information, utan biblioteken användes också som samlingspunkter och för att utöva fritidsintressen. (RP 238/2016 rd).

I propositionen definierades det allmänna biblioteket som ”tillgängligt för alla och en plats och ett rum som är öppet för alla och både erbjuder tillgång till mångsidig information och kulturinnehåll och stöder individers och gemenskapers verksamhet i det civila samhället” (RP 238/2016 rd). Det allmänna biblioteket sågs som ett sätt att bidra till aktivt medborgarskap, demokrati och livslångt lärande.

I den tidigare bibliotekslagen stadgades ingenting om bibliotekets uppgifter, men den nya lagen definierar däremot bibliotekets uppgifter. Enligt lagen ska ett allmänt bibliotek:

- 1) erbjuda tillgång till material, information och kulturellt innehåll,*
- 2) tillhandahålla en mångsidig och tidsenlig samling,*
- 3) främja läsning och litteratur,*
- 4) tillhandahålla informationstjänster, handledning och stöd vid inhämtning och användning av information och för att främja en mångsidig läskunnighet,*
- 5) erbjuda lokaler för lärande, fritidsintressen, arbete och medborgarverksamhet,*
- 6) främja en samhällelig och kulturell dialog.*

Förutom dessa uppgifter kan ett allmänt bibliotek också ha riksomfattande eller regionala utvecklingsuppdrag samt särskilda uppgifter. För att kunna sköta dessa lagstadgade uppgifter måste ett allmänt bibliotek, enligt lagen, ha ”ändamålsenliga lokaler, modern utrustning samt en tillräcklig och kunnig personal.” (1492/2016).

I den nya bibliotekslagen har behörighetskraven för personalen förändrats. Bakgrunden till dessa förändringar hittas i den dåvarande regeringens regeringsprogram som ville avstå från detaljerade behörighetskrav för kommunalt anställda (Statsrådets kansli, 2015). I stället betonades kompetensernas betydelse. I regeringens proposition motiverades de förändrade behörighetskraven för anställda på allmänna bibliotek med de uppgifter som

i den nya lagen tillskrevs biblioteken och med de kompetenser som förutsattes av personalen. Därför var personalstrukturen inte lika noggrant definierad som i den tidigare lagen och förordningarna. Även jämlikhet mellan könen var en motivering till de förändrade behörighetskraven. Enligt motiveringarna i propositionen var biblioteksbranschen kvinnodominerad och de förändrade behörighetsvillkoren kunde leda till att de som anställdes som sakkunniga vid bibliotek hade en mångsidigare utbildningsbakgrund. Detta skulle i sin tur leda till en jämnare könsfördelning inom biblioteksbranschen. Kravet på att chefen för det kommunala biblioteksväsendet fortsättningsvis skulle ha högre högskoleexamen motiverades med att uppgiften förutsätter en ”bred förmåga att planera och utveckla det allmänna bibliotekets verksamhet”. (RP 238/2016 rd).

I propositionens motiveringar skapades också en framtidsbild av biblioteken och deras uppgifter. En ökad användning av teknologi ansågs bidra till att rutinarbetet på biblioteken minskar, vilket skulle göra det möjligt för personalen att koncentrera sig på uppgifter som kräver sakkunskap och interaktion. Bibliotekspersonalen skulle ha ”kunskaper om material och innehåll, bred kännedom om kundernas behov och verksamhetsmiljön.” (RP 238/2016 rd). Dessutom skulle ”personalen nu även stöda mångsidiga läsfärdigheter och tillgången till information i fråga om användare och användargrupper i alla åldrar som representerar olika språk- och kulturbakgrunder.” (RP 238/2016 rd). För att kunna uppfylla de här kraven förutsattes att bibliotekspersonalen hade en mer omfattande handledningskunskap, liksom också kunskaper i både ”data- och kulturinnehåll”. (RP 238/2016 rd). Den som ansvarade för bibliotekets verksamhet skulle enligt motiveringarna i propositionen ha ledarförmåga, kunna hantera förändringar, kunna bygga partnerskap och ha goda samarbets- och nätverksfärdigheter. (RP 238/2016 rd). Dessa chefskompetenser nämns dock inte i själva lagen, utan i den krävs endast ledarförmåga och god förtrogethet med bibliotekens uppgifter och verksamhet av den som leder det kommunala biblioteksväsendet (1492/2016).

Då det blev känt att en ny bibliotekslag var under beredning och att behörighetskraven diskuterades förekom olika diskussioner i vilka man kunde skönja en oro beträffande eventuella förändringar beträffande behörigheten. Från fackligt håll poängterades att behörighetskraven som gällde inte var särskilt strikta och att utbildningens nivå var det som avspeglade uppgifternas svårighetsgrad. Det fanns en rädsla för att kommunerna

skulle anställa personer med lägre utbildning eftersom det skulle vara billigare. (Baer, 2015).

2.2 Forskningsfrågor

Syftet med denna undersökning är att granska hur förändringarna beträffande behörighetskraven har påverkat de platsannonser som publicerats efter att den nya lagen om allmänna bibliotek trädde i kraft. Med tanke på de krav som ställs på ledarskap i den nya lagen avgränsas denna undersökning till platsannonser för chefsuppgifter. Det som granskas är hurdana behörighetskrav de platsannonser som har publicerats efter att den nya lagen började gälla innehåller. Syns den nya lagens minskade behörighetskrav i platsannonserna i vilka man söker chefer? Hurdana behörighetskrav innehåller de platsannonser som har publicerats efter att den nya lagen började gälla?

I platsannonser ställs ofta också krav på eller önskemål om olika kompetenser som den anställda förväntas ha. Det är alltså inte enbart de lagstadgade behörighetskraven som lyfts fram i annonserna utan även andra kunskaper. I den här undersökningen granskas därför även de kompetenser som arbetsgivarna kräver i platsannonserna. Förutom kompetenser som anges som krav, innehåller annonserna också formuleringar om kompetenser som önskas eller som ses som meriterande. För att begränsa undersökningen har enbart de kompetenser som i platsannonserna var ett krav eller en förutsättning granskats. Det att arbetsgivare klassar vissa kompetenser som förutsättningar för att kunna sköta en uppgift, medan andra enbart klassas som önskemål avspeglar vad arbetsgivarna värdesätter och anser nödvändigt. I kapitel fyra granskas både behörighetskraven och de övriga kompetenskraven närmare.

2.3 Begreppsdefinitioner

I denna undersökning ingår många begrepp vars officiella namn är väldigt långa. Som exempel kan den lag som utgör kontexten för frågeställningen lyftas fram. Officiellt heter lagen *Lag om allmänna bibliotek* (1492/2016), men för att underlätta läsningen och förståelsen används också begreppet nya bibliotekslagen. Tanken är att helheten blir mera överskådlig om man i löpande text också kan hänvisa till lagen så här.

Undersökningen granskar annonser där man söker både chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet och bibliotekschefer eller andra uppgifter i vilka det ingår ansvar som förman. För att göra begreppen mer hanterliga kallas cheferna för hela det kommunala biblioteksväsendet också ibland högre chefer i den här undersökningen. På motsvarande sätt används begreppet mellanchefer för de övriga chefsposterna. Det är alltså inte fråga om vedertagna begrepp.

Enligt den nya lagen om allmänna bibliotek ska de allmänna biblioteken ha ”tillräckligt många anställda med utbildning inom biblioteks- och informationsområdet”. Begreppet biblioteks- och informationsområdet är omfattande och definieras inte närmare i lagen. Biblioteksvetenskaper infördes som läroämne vid universiteten på 1970-talet. Tjugo år senare pratade man inte längre om biblioteksvetenskaper, utan om informationsvetenskaper eller informationsforskning (Eriksson-Backa & Widén, 2013). I Sverige använder man däremot begreppet biblioteks- och informationsvetenskap och på engelska ser man ofta begreppet *library and information science (LIS)*. För att undvika att använda ett begrepp som kan klinga föråldrat används i den här undersökningen begreppet informationsvetenskaper i stället för biblioteksvetenskaper.

Det saknas en universell definition på begreppet kompetens. Kompetenser ses ofta som färdigheter, förmåga eller kunskap som gör det möjligt för en person att ta ansvar för en viss uppgift. Kompetenser kan också handla om vissa förhållningssätt som är viktiga för att nå de mål som ställts upp för verksamheten eller det sätt på vilket en person agerar för att nå dessa mål. (Dole, Hurych & Liebst, 2005; Ammons-Stephens, Cole, Jenkins-Gibbs, Riehle & Weare, 2009). I kapitel fyra diskuteras kompetenser närmare.

3. Tidigare forskning

Det finns en del forskning med anknytning till bibliotek och platsannonser. Många undersökningar beträffande hur kompetenser och kunnande avspeglas i platsannonser berör bibliotekarierna i allmänhet, utan att specificera ledarskapskompetenser närmare (se t.ex. Orme, 2008; Gerolimos & Konsta, 2008 och Wise, Henninger & Kennan, 2011). Ofta har undersökningarna också anknytning till bibliotekarieprofessionen och hur kompetenskraven kan påverka den. Inom informationsvetenskaper har analys av platsannonser också varit ett verktyg för att peka på rådande trender och för att kunna förutspå kommande trender inom arbetsmarknaden. Likaså har man med hjälp av platsannonser kunnat visa hurdan utveckling som skett bland arbetstagarerna inom branschen. Analysresultaten har även utnyttjats för att utveckla undervisningen inom informationsvetenskaper (Kim & Angnakoon, 2016, s. 327.).

Trenderna beträffande kompetenser och kunnande inom biblioteksbranschen presenteras också årligen av San José State University i rapporten *MLIS Skills at Work*. Rapporten avspeglar trenderna i platsannonser beträffande kompetenser och färdigheter vid de amerikanska biblioteken. Den nyaste rapporten återger situationen våren 2020. Rapporten visar att arbetsgivarna söker personer som bland annat är flexibla, nyfikna och som kan anpassa sig till förändringar. Dessutom är kommunikationsfärdigheter och samarbetsförmåga också något som efterfrågas. I rapporten definieras vissa kompetenser uttryckligen som informationsvetenskapliga kompetenser. Bland dessa var förmågan att lära sig nya teknologier och tekniska färdigheter det som mest efterfrågades. I rapporten syftade begreppet teknologi både på specifika kunskaper gällande olika program inom informationsvetenskaper och på allmänna kunskaper om teknologier vid bibliotek. (San José State University School of Information, 2020).

Förutom kompetenser har också olika forskningsmetoder som har använts i undersökningar beträffande platsannonser varit föremål för granskning. Både Harper (2012) samt Kim och Angnakoon (2016) har granskat metoder som har använts i undersökningar med platsannonser som källmaterial. Harpers undersökning visade att forskning om platsannonser bland annat kännetecknades av att källmaterialet var omfattande, men att forskarna sällan använde sig av till exempel automatisk textanalys eller andra kompletterande metoder. Enligt honom kunde undersökningar om

platsannonser utvecklas bland annat genom att använda mer avancerade metoder i analysen (Harper, 2012, s. 29). Kim och Angnakoon konstaterar i sin tur bland annat att undersökningar där platsannonser använts som källmaterial har ökat tack vare möjligheten att utnyttja digitala annonser. Trots detta är det svårt att jämföra de olika forskningsresultaten eftersom de metoder som använts varierar. Kim och Angnakoon efterlyser därför mer vedertagna metoder i forskning som berör platsannonser (Kim & Angnakoon, 2016, s. 327, 334).

En stor del av den tidigare forskningen anknyter till den anglosaxiska världen. Då tidigare forskningsresultat tillämpas är det därför viktigt att notera att biblioteksverksamheten i olika länder inte är likadan och att verksamhetsförutsättningar varierar. Wilkins Jordan (2015) har till exempel identifierat kompetenskrav för chefer vid allmänna bibliotek i USA. Henricks och Henricks-Lepp (2014) har i sin tur granskat samma tema med hjälp av platsannonser.

Det finns också forskning som anknyter till platsannonser i Finland. Till exempel har Varje, Turtiainen och Väänänen (2013) granskat hur de krav som ställs på chefer har förändrats i platsannonser under sextio år. Enligt den här forskningen fick personliga egenskaper under den granskade tidsperioden 1949–2009 en allt större betydelse. Det ledarskap som efterfrågades i annonserna förändrades från att ha varit yrkesskicklighet till att vara professionellt ledarskap med olika personliga färdigheter. En liknande forskning av Varje, Anttila och Väänänen (2013) omfattade emotionellt ledarskap. De granskade hur sociala färdigheter syntes som krav i platsannonser i vilka man söker chefer. Det visade sig att man från och med 1950-talet allt mer började betona sociala färdigheter i platsannonserna. I senare forskning har sociala färdigheter också visat sig vara viktiga. Varis, Majaniemi och Wilderom (2018) undersökte med hjälp av platsannonser och intervjuer vilka färdigheter i emotionell intelligens finska arbetsgivare önskade då de rekryterade chefer. Samarbetsförmåga och sociala färdigheter var enligt den här forskningen de färdigheter som efterfrågades mest. De annonser som dessa forskningar granskade var annonser som hänförde sig till privata företag och forskningarna är alltså inte kopplade till bibliotek. Beträffande platsannonser och bibliotek är de studier som gjorts i Finland främst olika rapporter samt examensarbeten.

Två relativt nya examensarbeten är Oksanen (2020) och Harju (2020). Virpi Oksanens (2020) examensarbete *Kirjastolain ilmentyminen työpaikkailmoittelussa* –

Sisällönanalyysi yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksista 2017–2019. behandlar hur den nya bibliotekslagen, särskilt bibliotekens lagstadgade uppgifter, avspeglas i bibliotekens platsannonser. Oksanen analyserar också den utveckling som skett inom branschen. Hon har i sitt arbete inte avgränsat vilka platsannonser som analyseras, utan behandlar alla annonser som publicerats under de granskade tre åren. Maiju Harjus (2020) examensarbete *Yleisten kirjastojen työpaikat työpaikkailmoitusten valossa* koncentrerar sig i sin tur på platsannonser som publicerades hösten 2019. Liksom Oksanen granskar också hon alla annonser utan att göra skillnad på om det är fråga om chefsuppgifter eller inte och därför överlappar dessa två examensarbeten endast delvis denna undersökning.

Oksanen (2020) konstaterade att antalet arbetsuppgifter vid allmänna bibliotek ökade under den tidsperiod som granskades. Hennes examensarbete visade att de uppgifter som biblioteken enligt den nya bibliotekslagen har avspeglade sig i platsannonserna bland annat genom nya yrkesbenämningar. De behörighetskrav som ställdes i platsannonserna var, enligt Oksanen, inte heller lika strikta som tidigare. Hon lyfte fram att de mindre strikta behörighetskraven i den nya lagen kan hjälpa allmänna bibliotek att rekrytera personal som saknar den traditionella biblioteksutbildningen men vars kunnande behövs. Oksanen konstaterade att de flesta annonser som hon granskade fortfarande hade kvar kravet på utbildning inom informationsvetenskaper och att hon därför inte var orolig för personalens kunnande vid allmänna bibliotek. (Oksanen, 2020, s. 88, 94, 100).

Precis som Oksanen, konstaterade också Harju (2020) i sitt examensarbete att det i de flesta platsannonser fortfarande krävdes eller önskades utbildning inom informationsvetenskaper även om lagen inte längre uttryckligen kräver det. Enligt Harju var det speciellt i de så kallade grundläggande uppgifterna vid bibliotek som någon form av utbildning inom bibliotekstjänster efterfrågades. När det gällde sakkunniguppgifter vid bibliotek var kravet inte lika explicit. Harju konstaterade också att det i hälften av de annonser som berörde chefspositioner inte fanns krav på utbildning inom informationsvetenskaper. Hennes granskning beaktade också övriga kompetenser som hittades i annonserna. Det visade sig att de kompetenser som mest efterfrågades var anknutna till de grundläggande uppgifterna i biblioteken, till exempel utlåning. Språkkunskaper och sociala färdigheter hörde också till kompetenser som önskades. (Harju, 2020, s. 56–57).

En utredning beträffande platsannonser och bibliotek gjordes av Kaisa Luoma år 2011. *Utredning om kvantitativt och kvalitativt arbetskraftsbehov inom biblioteksbranschen 2008–2010* gjordes på uppdrag av biblioteksbranschens nationella utbildningsgrupp 2010–2011. Luoma konstaterade att det hade skett en förändring i de yrkesbenämningar som förekom i platsannonserna. Syftet med Luomas undersökning var att utreda hur väl utbildningarna i informationsvetenskaper motsvarade de krav som ställdes i arbetslivet. Luoma beaktade i sin granskning de annonser som publicerades 2008–2010 via kirjastot.fi. Hon använde alltså annonser från samma källa som den här undersökningen, men från en tidigare period. Till skillnad från den här undersökningen begränsade Luoma inte heller annonserna till att främst gälla allmänna bibliotek eller till en viss position vid biblioteken. Då Luoma gjorde sin undersökning gällde fortfarande den gamla bibliotekslagen och den gamla förordningen beträffande behörighetskrav. Därför är det svårt att direkt jämföra hennes resultat med resultaten i den här undersökningen. Däremot har Luomas diskussioner om kompetenser delvis fungerat som ram för de kompetenser som behandlas i den här undersökningen. (Luoma, 2011, s. 51–54).

Luoma identifierade i sin utredning att de krav och förväntningar som ställs i platsannonser utgörs av både personliga egenskaper och verkligt kunnande. Förutom krav på utbildning inom informationsvetenskaper innehöll annonserna också krav och önskemål om arbetserfarenhet, om kunskaper och färdigheter samt om personlighet och attityd. Luoma analyserade dessa olika krav mera ingående och delade in dem i mindre kategorier. (Luoma, 2011, s. 2).

En liknande utredning ur finlandssvenskt perspektiv färdigställdes år 2019 av Maria Grundvall. Utredningen *Det breda uppdraget – Utbildning, rekrytering och arbete för allmänna bibliotek på svenska i Finland*, som beställdes av Svenska kulturfonden, granskar vilken inverkan den nya bibliotekslagen har haft på rekrytering av personal i tvåspråkiga kommuner. Även den nya lagens inverkan på den svenskspråkiga biblioteksutbildningen behandlas i rapporten. Grundvall lyfter fram att även om den nya bibliotekslagen i stort sett är mer detaljerad än tidigare så är behörighetskraven inte lika noggrant formulerade som tidigare. Hon skriver att ledarförmågan betonas allt mer i den nya lagen, vilket enligt henne också har varit syftet med lagen. De höga kraven på ledarskapet betonar också att biblioteksväsendet är mycket varierande. Enligt Grundvall kunde man under lagberedningen inte motivera varför studier i informationsvetenskap

skulle ge extra lämplighet för ledaruppgifter och därför är kravet för den som leder det kommunala biblioteksväsendet endast god förtroenhet med bibliotekets uppgifter, inte studier i ämnet. I den dåvarande regeringens regeringsprogram fanns det dessutom inskrivet att man skulle frångå detaljerade behörighetskrav för kommunalt anställda (Grundvall, 2019, s. 12–15; se även Statsrådets kansli, 2015).

En annan intressant insikt som Grundvall gör är en kort jämförelse mellan småbarnspedagogik och bibliotek. Lagen om småbarnspedagogik (540/2018) är också ganska ny och i den har behörighetskraven för personalen skärpts. Hon skriver att det är intressant att jämföra branscherna som båda har låga löner och som lider av personalbrist på vissa håll. Inom småbarnspedagogiken har man skärpt behörighetskraven, medan man för bibliotekens del har gjort precis tvärtom. De skärpta behörighetskraven och de höjda lönerna inom småbarnspedagogiken ser Grundvall som ett sätt att höja yrkesstatusen. (Grundvall, 2019, s. 15–16).

Grundvall har dessutom granskat tvåspråkiga kommuners platsannonser från och med 2017 till mitten av 2019, alltså från det att den nya bibliotekslagen trädde i kraft. Syftet med granskningen var att klargöra hur rekryteringen har sett ut i Svenskfinland efter lagändringen. Enligt Grundvall syntes den gamla förordningens (2013) behörighetskrav ännu en tid i rekryteringen trots att nya behörighetskrav gällde, men de minskade betydligt under den granskade tiden. Under 2017 utgick ungefär 60 % av de tvåspråkiga kommunerna från den gamla förordningens behörighetskrav, medan samma siffra två år senare var nere i drygt 30 %. Grundvall skriver att stora tvåspråkiga kommuner i början var strängare i rekryteringen, men att situationen förändrades under år 2019, och påpekar samtidigt att en enskild, stor arbetsgivare kan ha påverkat statistiken då man har valt att ändra på rekryteringskraven. (Grundvall, 2019, s. 70–72).

Förutom behörighetskraven granskade Grundvall också hurdana kompetenskrav som förekom i annonserna. Enligt henne förekom krav på personliga och sociala kompetenser ofta i annonserna. Personliga kompetenser syftar bland annat på värderingar och sociala kompetenser på förmåga att samarbeta och samverka med olika aktörer. Grundvall noterade också att annonserna ofta började med att nämna vilka personliga och sociala kompetenser som önskades medan behörighetskraven framgick först senare. Det här visar enligt henne att de här kompetenserna ansågs viktiga. De kompetenser som efterfrågades

mest i de annonser Grundvall granskade var samarbetsförmåga, kundbetjäningsförmåga och digital kompetens. (Grundvall, 2019, s. 74–78).

4. Behörighetskrav och kompetenskrav

I kapitlet granskas de behörighetskrav som i den finska lagstiftningen genom tiderna har ställts på bibliotekschefer. På så sätt skapas en bild av de förändringar som har skett beträffande utbildningskraven. Dessutom diskuteras olika kompetenskrav som hittades i de platsannonser som granskades. I denna undersökning har endast platsannonser använts som källa även om det naturligtvis också finns andra källor som kan ge en bild av kunskaps- och kompetenskrav vid bibliotek.

I en del studier kopplas kompetenskraven ihop med diskussionen om professioner. Kompetenserna anses vara både grunden för en profession och en möjlighet att utveckla den (Dole, Hurych & Liebst, 2005, s. 125). Minskade behörighets- och kompetenskrav har därför setts som en form av deprofessionalisering (Kennan, Cole, Willard, Wilson & Marion, 2006, s. 182, 189). Eftersom det finns ett samband mellan kompetenser och professioner behandlas också bibliotekarieprofessionen kort i det här kapitlet.

4.1 Behörighetskraven förr

Den första lagen om folkbibliotek i Finland stiftades år 1928 (131/1928) och trädde i kraft följande år. Efter det här har fyra bibliotekslagar stiftats i Finland (235/1961, 235/1986, 904/1998 och 1492/2016). Personalens behörighetsvillkor har genom tiderna fastställts i olika förordningar som har uppdaterats oftare än lagarna.

I den första förordningen om folkbibliotek (144/1928) var behörighetskraven för personalen beroende av huruvida biblioteket fick understöd av staten och av ortens storlek. För biblioteksföreståndare på större orter krävdes ”vid universitetet vunnen lärd grad...samt mångsidig praktisk erfarenhet i biblioteksarbete och omfattande teoretisk kunskap i facket” (förordning om folkbibliotek 144/1928). För biblioteksföreståndare i mindre städer var lärarkompetens behörighetsgivande. Också en avlagd bibliotekskurs som godkändes av statens bibliotekskommission gav behörighet. De behörighetskrav som var fastslagna för föreståndare i mindre städer gällde också föreståndare i landskommuner med en viss årslön.² Andra biblioteksföreståndare i landskommunerna skulle ha en

² Kravet gällde om årslönen var minst tolv tusen mark (3707 euro enligt Finland Banks myntmuseums värdeomräknare <http://apps.rahamuseo.fi/rahanarvolaskin#SWE>, besökt 18.1.2021).

examen som godkändes av bibliotekskommissionen och som uppvisade ”tillräcklig såväl allmän och boklig kunskap som biblioteksteknisk färdighet.” (144/1928).

En ny förordning om folkbibliotek trädde i kraft år 1942 (872/1941). I den hade den praktiska erfarenhet som krävdes av biblioteksföreståndare i stora städer definierats noggrannare än tidigare. Nu förutsattes två års arbete inom branschen. Dessutom skulle föreståndaren ha avlagt en kurs för bibliotekarier som ordnades av statens bibliotekskommission. Förutom filosofie kandidatexamen³ blev också lärarbehörighet behörighetsgivande för biblioteksföreståndare i större städer. För föreståndare i mindre städer, köpingar och landskommuner blev förutom lärarbehörighet nu också studentexamen behörighetsgivande, vilket den inte varit tidigare. Precis som för föreståndarna i stora städer krävdes också att bibliotekskommissionens kurs var avlagd. Dessutom stadgades i förordningen också om behörighetskraven för biblioteksföreståndare i bisyssla. De här kraven var inte lika stränga som för föreståndare i huvudsyssla, men bland annat krävdes att statens bibliotekskommissions biblioteks- och litteraturexamen hade avlagts. (förordning om folkbibliotek 872/1941).

Följande bibliotekslag (235/1961) stiftades över trettio år efter den första lagen och behörighetskraven för personalen specificerades i en ny förordning (268/1962). Precis som i den första lagen förutsattes även nu att tjänsteinnehavarna hade den kompetens som förordningen stadgade om för att ett bibliotek skulle ha rätt till statens årliga bidrag. Enligt förordningen skulle biblioteksföreståndare och de som innehade bibliotekarietjänster i större städer ha filosofie, politices, sociologie eller pedagogie kandidatexamen, biblioteksexamen som var godkänd av skolstyrelsen samt minst två års arbetserfarenhet inom biblioteksområdet. För andra tjänster, till exempel på mindre orter, var behörighetskraven studentexamen samt skolstyrelsens biblioteksexamen. (bibliotekslag 235/1961; biblioteksförordning 268/1962).

Under 1980-talet stiftades igen ny bibliotekslag (235/1986) och behörighetskraven för personalen fastställdes i en särskild förordning (236/1986). Enligt lagen skulle det vid de kommunala biblioteken finnas ”ett behövligt antal bibliotekarietjänster som är huvudsysslor” (bibliotekslag 235/1986). Dessutom stadgade lagen om personal som hade

³ Under den här tiden innebar kandidatexamen en högre högskoleexamen och motsvarar alltså det som i dag är magisterexamen.

avlagt examen på institutnivå inom biblioteksbranschen. Det kunde enligt lagen också finnas andra tjänsteinnehavare och arbetstagare vid biblioteksväsendet. Beträffande chefen för biblioteksväsendet stadgade den nya lagen att kommunerna antingen kunde ha en särskild biblioteksdirektör eller att föreståndaren för huvudbiblioteket skötte uppgiften som chef (235/1986). Den nya förordningen specificerade i sin tur vad som avsågs med bibliotekarietjänster och fastslog behörighetskraven för dem. Tjänsten som biblioteksdirektör var en av tjänsterna som definierades som bibliotekarietjänst. Enligt den nya förordningen var högskoleexamen samt ämnesstudier i biblioteksvetenskap och informatik behörighetsgivande (biblioteksförordning 236/1986). Denna förordning ersattes med en ny (1311/1992), i vilken bibliotekarietjänsterna inte definierades närmare. Det här innebar bland annat att det saknades bestämmelser om behörighetskrav för den som fungerade som chef för biblioteksväsendet (biblioteksförordning 1311/1992).

I början av 1990-talet var alltså lagstiftningen beträffande behörighetskrav inte lika sträng som den hade varit då bibliotekslagen stiftades år 1986. Det här förändrades i den bibliotekslag (904/1998) som föregick den nuvarande. I denna lag var kravet att det kommunala biblioteksväsendet skulle ha ”tillräckligt många anställda med utbildning inom biblioteks- och informationstjänstområdet och andra anställda.” (bibliotekslag 904/1998). Behörighetskraven definierades noggrannare i fem förordningar (1078/1998; 513/2001; 1157/2009; 406/2013; 784/2014). Enligt den äldsta förordningen skulle minst två tredjedelar av de anställda ha en högskoleexamen, en institutexamen eller en yrkesinriktad grundexamen. I eller utöver denna examen skulle dessutom minst 20 studieveckors ämnesstudier eller yrkesinriktade studier inom området för biblioteks- och informationstjänster ingå. Av den som ansvarade för kommunens bibliotekstjänster krävdes högre högskoleexamen, i vilken ingick eller utöver vilken minst 35 studieveckors ämnesstudier inom området för biblioteks- och informationstjänster var avlagda. I den påföljande förordningen (513/2001) preciserades att de 35 studieveckor som krävdes kunde avläggas vid antingen universitet eller yrkeshögskola.

Behörighetskraven skärptes i biblioteksförordningen som trädde i kraft 2010 (1157/2009). Enligt den skulle minst 70 % av personalen inom det kommunala biblioteksväsendet ha examen inom området för informations- och bibliotekstjänster. Detta gällde alltså biblioteksväsendet som en helhet, inte ett enskilt bibliotek eller ett enskilt verksamhetsställe. Minst 45 % av de anställda skulle antingen ha universitets- eller

yrkeshögskoleexamen i vilken det ingick eller utöver vilken minst 60 studiepoäng inom området för biblioteks- och informationstjänster på högskolenivå var slutförda. Samma krav gällde för den som ledde det kommunala biblioteksväsendet eller en eller flera enheter. Här bör också noteras att formuleringen ”av den som leder det kommunala biblioteksväsendet” saknas i den svenskspråkiga förordningstexten. Det har alltså skett ett fel i översättningen. Det gick inte att hitta en rättad version av förordningen och man kan anta att det i några års tid har varit olika behörighetskrav i den finskspråkiga och svenskspråkiga förordningen. Detta kan ha orsakat oklarheter i rekryteringen, men det är inte något som granskas här. (Statsrådets förordning om ändring av 4 § biblioteksförordningen 1157/2009).

Behörighetskraven förblev oförändrade i den biblioteksförordning som trädde i kraft sommaren 2013 (406/2013), men drygt ett år senare ändrades behörighetskraven för den som innehade chefsuppgifter. Nu krävdes inte längre högre högskoleexamen av den som ledde en eller flera verksamhetsställen. Högre högskoleexamen krävdes endast av den som ledde hela det kommunala biblioteksväsendet (784/2014). Däremot fanns kravet på avlagda studier inom biblioteks- och informationstjänster kvar. Dessa behörighetskrav gällde alltså tills den nya lagen om allmänna bibliotek trädde i kraft 2017.

4.2 Behörighetskraven i den nya lagen om allmänna bibliotek

En av de största skillnaderna mellan den gamla och den nya bibliotekslagen är de behörighetskrav som ställs på de anställda. I regeringens proposition till ny bibliotekslag motiverades de förändrade kraven på behörighet med bibliotekens förändrade uppgift, vilket också gjorde att de kompetenskrav som ställdes på personalen hade förändrats. Det ansågs därför nödvändigt att avstå från bestämmelserna om personalens utbildningsstruktur. Kommunerna skulle få möjlighet att själva bestämma hurdan kompetens som krävs.

Den nya bibliotekslagen innehåller alltså inte lika noggranna bestämmelser om behörighet som tidigare. Det enda som stadgas är att ”allmänna bibliotek ska ha tillräckligt många anställda med utbildning inom biblioteks- och informationsområdet och tillräckligt många andra anställda.” (1492/2016, §17). Den som arbetar med sakkunniguppgifter ska ha lämplig högskoleexamen om inte uppgifternas art kräver

annat. Den nya lagen definierar inte heller vilken utbildning som krävs av den som leder ett eller flera verksamhetsställen. Av den som leder det kommunala biblioteksväsendet krävs en lämplig högre högskoleexamen. Dessutom krävs även ”ledarförmåga och god förtroenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet”. (1492/2016, §17).

Till skillnad från den gamla lagen och den senast gällande förordningen är alltså kravet på antalet anställda med utbildning inom informationsvetenskaper inte noggrant definierat. Den gamla förordningen stadgade om examen eller kompletterande studier utöver examen, medan den nya bibliotekslagen enbart nämner utbildning inom biblioteks- och informationsområdet. Av den som leder det kommunala biblioteksväsendet krävs inte längre studier i informationsvetenskaper, enbart god förtroenhet med bibliotekens verksamhet. (1492/2016, §17).

En fingranskning av den nya lagen ger alltså vid handen att högre högskoleutbildning endast krävs av den som leder det kommunala biblioteksväsendet. Lagen kräver lämplig högskoleexamen av den som jobbar med sakkunniguppgifter. Samtidigt stadgas ändå ”om inte något annat följer av uppgifternas art” (1492/2016, §17). Tillspetsat kunde man alltså säga att detta teoretiskt sett till exempel innebär att den som leder ett verksamhetsställe varken behöver en högre högskoleutbildning eller ens en högskoleutbildning. Examen eller studier på högskolenivå inom informationsvetenskaper krävs enligt den nya lagen inte av någon av de anställda vid allmänna bibliotek. Den nya lagen nämner enbart ”utbildning inom biblioteks- och informationsområdet” utan att noggrannare specificera hurdan utbildning eller hur många studiepoäng som krävs (1492/2016, §17).

Det finns inte heller specifika bestämmelser beträffande hur många anställda ett allmänt bibliotek ska ha och den nya bibliotekslagen stadgar endast att biblioteken ska ha ”tillräcklig och kunnig personal” för att kunna sköta sina lagstadgade uppgifter (1492/2016). Även om den tidigare biblioteksförordningen (406/2013) noggrannare fastslog hur stor del av personalen som skulle ha utbildning inom informationsvetenskaper fanns det inte heller då exakta bestämmelser om antalet anställda. Däremot har det tidigare funnits rekommendationer om hur många anställda ett bibliotek borde ha. I Undervisnings- och kulturministeriets gamla publikation *Kvalitetsrekommendation för de allmänna biblioteken* (2011) hänvisades till det bibliotekspolitiska programmet 2001–2004, i vilket man fastslog rekommendationer för antalet biblioteksanställda och för personalens kompetens. Bland annat

rekommenderades det att antalet anställda skulle räknas enligt 1 årsverke/1000 invånare. I kvalitetsrekommendationerna uppmärksammades också ledarskapsresurserna och det poängterades att man skulle tänka på att det eventuellt ingick övriga uppgifter i biblioteksdirektörens arbete och att detta måste uppmärksammas i antalet anställda (Undervisnings- och kulturministeriet, 2011, s. 44–46). Liknande rekommendationer finns inte längre. Inom vissa branscher med offentligt anställda har diskussionen om lagstadgad personaldimensionering varit aktuell, men denna diskussion har inte gällt biblioteken.

De förändrade kraven i lagen beträffande högre högskoleexamen leder också till ett annat intressant dilemma. Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) förutsätter att den som har lönepunkten ”lednings- och chefsuppgifter inom bibliotekstjänster” har en lämplig högre högskoleexamen. Enligt AKTA utgörs de huvudsakliga arbetsuppgifterna av lednings- och chefsuppgifter vid bibliotek och kan omfatta till exempel bibliotekschefer eller avdelningsföreståndare. (AKTA bilaga 2, §2, se även Grundvall, 2019). Lagen kräver alltså inte en högre högskoleexamen av den som har sådana uppgifter, men enligt kollektivavtalet är det en förutsättning för få lön enligt den lönepunkten.

För att sammanfatta behörighetskraven och förändringarna i dem kan man konstatera att högre högskoleexamen alltid har varit ett krav för den som innehar den högsta chefsposten vid det kommunala biblioteksväsendet. Det som däremot har genomgått en större förändring är kraven på kunskaper och studier i informationsvetenskaper. Tidigare skulle vissa kurser eller en viss mängd studier i biblioteksvetenskaper vara avlagda av den som innehade chefsuppgifter vid bibliotek. I och med den nya bibliotekslagen har kraven på studier i informationsvetenskaper förändrats. Av så kallade mellanchefer krävs enbart högskoleexamen och av chefen för hela det kommunala biblioteksväsendet förväntas god förtroenhet med bibliotekens verksamhet, inte studier i informationsvetenskap.

4.3 Behörighetskraven vid vetenskapliga bibliotek

År 2019 fanns det trettionio vetenskapliga bibliotek i Finland (Vetenskapliga bibliotekens statistikdatabas KITT2, 2021). Till dessa räknas universitetsbiblioteken, yrkeshögskolornas bibliotek, olika specialbibliotek och Nationalbiblioteket. Det finns ingen särskild lag som skulle gälla alla vetenskapliga bibliotek, men tidigare fanns det

föreskrifter om behörighetskraven för chefspositioner vid universitetens bibliotek. I förordningen om behörighetsvillkoren och uppgifterna för högskolornas personal (309/1993) fastslogs att en överbibliotekarie skulle ha ”licentiatexamen, förtrogenhet med uppgiftsområdet samt erfarenhet av ledaruppgifter” (förordning om behörighetsvillkoren och uppgifterna för högskolornas personal 309/1993). Av en bibliotekschef krävdes samma kompetenser förutom att högre högskoleexamen var tillräcklig som utbildning. Närmare krav på studier i informationsvetenskaper fanns inte. Förordningen upphörde att gälla då den nya universitetslagen trädde i kraft i början av år 2010 (558/2009; 559/2009). Enligt den nya universitetslagen bestäms behörighetsvillkoren för universitetens personal i särskilda instruktioner (universitetslag 558/2009).

Övriga vetenskapliga bibliotek har egna föreskrifter om behörighetskraven för bibliotekens personal. Till exempel har Finska Litteratursällskapet en egen förordning om behörighetskraven för personalen vid biblioteket. Enligt den är behörighetskraven för bibliotekschefen lämplig högre högskoleexamen i vilken ingår eller utöver vilken biblioteksutbildning (*”kirjastoalan koulutus”*) är avlagd samt insyn i förvaltningen vid vetenskapliga bibliotek. (SKS, 2020).

Behörighetskraven för de två statliga specialbiblioteken, Depåbiblioteket och Celia, biblioteket för synskadade, är fastslagna i förordningar (557/2015; 639/1996). Av cheferna för de här biblioteken krävs högre högskoleexamen. Av chefen vid Depåbiblioteket fordras dessutom mångsidig erfarenhet samt erfarenhet av ledarskap och ledarförmåga som visats i praktiken (statsrådets förordning om ändring av 7 § i förordningen om Depåbiblioteket 557/2015). Tidigare var också ”god förtrogenhet med biblioteksverksamhet” ett krav (förordning om depåbiblioteket 94/1992). Av chefen för Celia krävs däremot fortfarande förtrogenhet med biblioteksbranschen. Dessutom förutsätts att bibliotekschefen i praktiken har visat sig ha förmåga att leda (förordning om biblioteket för synskadade 639/1996). Behörighetskraven för dessa två chefsposter är alltså nästan identiska med de krav som ställs på den som leder hela det kommunala biblioteksväsendet. Den största skillnaden hittas i att det för chefsuppgiften vid Depåbiblioteket inte krävs förtrogenhet med bibliotekens verksamhet.

4.4 Bibliotekarieprofessionen

Det finns ingen vedertagen definition på vad begreppet profession innebär. För knappt hundra år sedan sågs professioner som en central del för att kunna skapa det moderna samhället, medan man för ett halvt sekel sedan i stället började skapa en slags hierarki mellan olika professioner. Det gjordes indelningar i vad som kunde räknas som profession eller inte. (Nolin, 2008, s. 11). Enligt Nolin finns det en skillnad på yrke och profession, vilket gör att man måste granska dem från olika utgångspunkter. Nolin definierar professioner som något med bakgrund i en minst tre år lång akademisk utbildning som åtföljs av yrkesmässig kompetensutveckling. (Nolin, 2008, s. 31).

Till skillnad från Nolin anser Andrew Abbott (1988) i sin tur att det är onödigt och till och med farligt att specifikt definiera begreppet profession. Enligt honom räcker det med att konstatera att professioner utgörs av särskilda grupper människor som tillämpar abstrakt kunskap inom vissa ämnesområden. (Abbott, 1988, s. 318). Abbotts teori om professioner hänför sig inte till en enskild yrkesgrupp, utan han utgår från professioner i allmänhet, men lyfter fram vissa av dem som exempel. Bland dessa exempel finns också professioner inom informationsområdet. Dessutom har Abbott senare (1998) granskat bibliotekarieprofessionen ännu närmare. Abbott utmanar den traditionella synen på att det finns en viss ordning i vilken professioner utvecklas. Han motiverar sin teori om professionssystem bland annat med att den beaktar tillfälliga och oväntade händelser, vilket teorier som baserar sig på en viss marschordning inte kan göra. (Abbott, 1988, s. 2–3; 315–316).

Thomas Brante (2009) definierar däremot professioner som professionella yrken som omfattar abstrakt kunskap och som utför uppgifter som inte uppfattas som lätta. Brante poängterar att kopplingen mellan profession och universitetsutbildning har minskat och är därför inte en nödvändighet för att definiera vad en profession är. I stället betonar han den abstrakta kunskap som olika professioner besitter. (Brante, 2009, s. 25–28). Den abstrakta kunskapen betonas också av Abbott. Enligt honom tävlar många yrken om att ta sig in på nya områden, men det är professionerna som expanderar till nya kunskapsområden med hjälp av den abstrakta kunskapen. Kunskap är det man konkurrerar med och kunskap på olika abstraktionsnivåer bidrar till att stärka professionella befogenheter (Abbott, 1988, s. 102).

Ibland görs en indelning mellan klassiska professioner och semiprofessioner. Bibliotekarier brukar då klassas som semiprofessioner. Som semiprofessioner räknas ofta professioner som började växa under efterkrigstiden och som kopplas ihop med välfärdssamhället och dess utveckling. De är ofta professioner som hör till den offentliga sektorn och som ökar då välfärdssamhället utvecklas. (Brante, 2009, s. 16, 30–31). Indelningen har också väckt kritik. Abbott förhåller sig kritiskt till att göra en indelning av professionerna. Han kritiserar synsättet enligt vilket semiprofessionerna med hjälp av bland annat utbildning, examina och legitimering stiger uppåt i hierarkin och blir professioner. I stället betonar han att det professionella arbetet är i ständig förändring och att ny kunskap bidrar till att det som är karakteristiskt för en profession förändras. Det här leder i sin tur till att en del av professionens uppgifter övergår till en annan profession. Enligt Abbott utmanas en profession av andra professioner som är experter inom närliggande kunskapsområden. Som exempel nämner han bibliotekarieprofessionen som utmanas av andra professioner med expertis inom informations- och datavetenskaper (Abbott, 1988, s. 431–433).

4.5 Kompetenser

Den nya bibliotekslagen motiverades bland annat med att de kompetenser som krävdes vid de allmänna biblioteken hade förändrats och att det därför var nödvändigt att förnya lagstiftningen. De kompetenser som i lagberedningen lyftes fram som särskilt betydande för chefer var bland annat goda samarbets- och nätverksfärdigheter och ledarförmåga. Förmågan att planera och utveckla verksamheten betonades också. Trots att vissa kompetenser i detta fall lyftes fram som centrala för chefer vid allmänna bibliotek, råder det inte alltid enighet om vad som avses med kompetenser när det gäller arbetsuppgifter vid bibliotek eller inom biblioteksväsendet. Det händer att kunskaper och färdigheter, alltså professionella kompetenser, blandas ihop med egenskaper eller karaktärsdrag, det vill säga personliga kompetenser (Dole, Hurych & Liebst, 2005, s. 125). Dessutom har det poängterats att det förutom professionella och personliga kompetenser också finns kunskapskompetenser. (Fisher, 2001, s. 180; Dole, Hurych & Liebst, 2005, s. 125).

Enligt Fisher är professionella kompetenser sådana kunskaper och färdigheter som är sammanknutna med det yrke man utövar och som gör det möjligt att klara av dessa uppgifter. De professionella kompetenserna förändras då arbetet förändras till exempel

på grund av teknologisk utveckling. Personliga kompetenser är i sin tur karaktärsdrag och handlingsätt som bidrar till välgång. Dessa kompetenser förändras med tiden när man blir äldre och får mera erfarenheter av möten med många olika personer i varierande situationer. Kunskapskompetenser definierar Fisher i sin tur som de kunskaper och färdigheter man når genom att lära sig att lära. Kunskapskompetenserna förändras då en person utvecklar sina inlärningsfärdigheter och förstår vad hen redan kan och vad hen inte kan. (Fisher, 2001, s. 180).

Precis liksom begreppet kompetens som tolkas på olika sätt, finns det inte heller någon enhällig syn på vilka kompetenser som förutsätts av anställda med chefspositioner vid bibliotek. Singh och Widén (2021) lyfter fram många ledarskapskompetenser och chefsegenskaper vid bibliotek. Bland dessa kompetenser finns bland annat förmåga att skapa visioner, kommunikationsförmåga, digitalt ledarskap och projekthantering. De poängterar även betydelsen av ledarskapsutbildning när man utbildar personer inom informationsvetenskaper. Eftersom biblioteksvärlden genomgår stora förändringar bland annat på grund av teknisk och digital utveckling är det viktigt att de kommande ledarna utvecklar de kompetenser som behövs i framtidens bibliotek. (Singh & Widén, 2021).

Verity Orme (2008) har i sin undersökning lyft fram fyra kompetenskrav som visade sig vara centrala i platsannonser när man söker experter inom biblioteksområdet. Hon har grupperat dem som professionella färdigheter, allmänna färdigheter, personliga egenskaper (*qualities*) och erfarenhet. Bland de allmänna färdigheterna hittas personliga färdigheter (*skills*), it-färdigheter, ledarskapsfärdigheter och övriga färdigheter. Som erfarenhet räknades i sin tur arbetserfarenhet inom området eller någon annan kunskap eller aktivitet. (Orme, 2008, s. 625).

Ormes studie identifierade närmare sextio olika kompetenser som krävdes i platsannonserna. Kraven var en blandning av professionella färdigheter, allmänna färdigheter och personliga egenskaper. Dessutom förekom krav på erfarenhet inom biblioteksväsendet. Studien visade att de mest eftersökta färdigheterna i platsannonserna var allmänna färdigheter. På andra plats kom de professionella färdigheterna. Enligt Orme kan detta tyda på att bibliotekarieprofessionen går mot en ökad yrkesmässighet där förmågan att utföra en uppgift är viktigare än den teoretiska kunskapen. Samtidigt visade studien också att kraven inom biblioteksvärlden är varierande och att det krävs många olika kompetenser av sakkunniga vid bibliotek (Orme, 2008, s. 626, 630).

Mary Wilkins Jordan (2012) har utgående från sin forskning sammanställt en lista på nitton kompetenser som kunde vara till nytta för dem som arbetade vid bibliotek. Hennes forskning betonade i synnerhet kompetenser för chefer. Bland de kompetenser Wilkins Jordan identifierade fanns bland annat kundbetjäning, ansvarstagande, tillförlitlighet och kommunikationsförmåga. (Wilkins Jordan, 2012, s. 42–44). I en senare undersökning beträffande ledarskap vid allmänna bibliotek poängterar Wilkins Jordan (2015) att det inte går att lyfta fram vissa allmänna kompetenser som en chef vid ett allmänt bibliotek måste ha. De kompetenskrav som i dag ställs på en chef vid ett allmänt bibliotek kan vara helt annorlunda än de som ställdes för några år sedan. Det kan hända att den kompetens som krävs i dag inte ens existerade för tio eller tjugo år sedan. Likaså kanske en viss kompetens inte alls är relevant på samma sätt som tidigare. Trots att det inte gick att lyfta fram en helhet av kompetenser som krävs, identifierade undersökningen ändå kommunikationsfärdigheter, kundservice och konfliktlösning som de viktigaste kompetenserna. Genom att identifiera olika kompetenser kan man skapa en bild av vad som krävs i arbetet som chef och på det sättet peka på vad som är centralt för att kunna sköta uppgiften. (Wilkins Jordan, 2015, s. 462–463, 473).

I sin studie om allmänna bibliotek i USA konstaterade Henricks och Henricks-Lepp (2014) att de allmänna biblioteken står inför nya utmaningar bland annat på grund av kundernas förändrade behov. För att kunna leda ett bibliotek i förändring räcker det inte med *management*, utan det krävs också *leadership* (Henricks & Henricks-Lepp, 2014, s. 286). På engelska finns det en skillnad på begreppen *management* och *leadership*. Management ses mera som det praktiska ledarskapet där chefen bland annat kontrollerar processer och strukturer. Om det är fråga om *leadership* har chefen däremot visioner, strategier och inspirerar de anställda (Kotterman, 2006, s. 15; se även Riggs, 2001). På svenska gör man inte på samma sätt skillnad mellan dessa begrepp. Även om man kan tala om både chefskap och ledarskap uppfattas begreppen oftast som synonymer. Det samma gäller för finskan där man oftast enbart använder begreppet *johtaminen*. Henricks och Henricks-Lepp lyfter fram olika ledarskapskompetenser (*leadership skills*) som en bibliotekschef behöver för att möta utmaningarna. Den som leder ett allmänt bibliotek ska ha en vision, nya innovativa idéer och en förmåga att skapa nätverk. Med hjälp av *leadership* kan biblioteken både svara på de nya utmaningarna och vara med i den utveckling som är på gång (Henricks & Henricks-Lepp, 2014, s. 287).

Otaliga kompetenser lyfts alltså fram i olika undersökningar, men kommunikationsfärdigheter, nytänkande och ledarskap är de kompetenser som enligt översikten i detta kapitel speciellt framhävs som avgörande för chefer i biblioteksvärlden. Förändringarna som biblioteken möter avspeglas i de kompetenskrav som ställs. I kapitel sex diskuteras vilka kompetenser som granskades i denna undersökning samt principerna för hur de identifierades.

5. Metod och material

I kapitlet diskuteras kort analys av platsannonser som metod och utmaningar som är förknippade med denna metod. Dessutom presenteras undersökningens empiriska material samt hur materialet har kodats och sållats.

Till skillnad från till exempel forskning med hjälp av frågeformulär eller intervjuer saknas det enhälliga principer för hur forskning med hjälp av platsannonser borde göras både praktiskt och teoretiskt. Det här betyder att eventuella fel kan upprepas i olika undersökningar. Analys av platsannonser som metod har ofta använts när forskningen har gällt arbeten som inte är traditionella och arbetsuppgifter som inte har varit särskilt definierade som professioner. Metoden har ökat också inom biblioteks- och informationsvetenskaper. En av fördelarna med att analysera platsannonser är att materialet är lättillgängligt och autentiskt. Samtidigt är det inte säkert att materialet omfattar alla jobb som är lediga. Alla uppgifter kanske inte är lediganslagna offentligt, vilket betyder att det saknas data ur det material som ska analyseras. En annan utmaning kan vara att det finns för mycket material, vilket försvårar analysen. Dessutom är innehållet i annonserna skrivet på olika sätt och kan ibland vara mångtydigt. (Harper, 2012, s. 29–32).

I en undersökning med platsannonser finns det dessutom alltid många faktorer som inte kan kontrolleras, vilket gör det svårt att dra omfattande slutsatser. Det kan vara problematiskt att i en kort annons åskådliggöra alla krav och ansvarsområden för en särskild arbetsuppgift. Det finns också en skillnad på de krav som ställs i en annons och på de krav som de sökande i verkligheten uppfyller. Vissa krav har blivit så vedertagna att de inte ens nämns i alla platsannonser och ordvalen i en annons avspeglar ofta de kompromisser som gjorts beträffande de krav som ställs. (Xu, 1996, s. 29–30).

Dessa okontrollerbara faktorer kan också göra det svårare att jämföra den information som annonserna innehåller och ge en helhetssyn över materialet. (Harper, 2012, s. 31). Därtill är det viktigt att observera att platsannonserna enbart avspeglar det som arbetsgivaren söker, inte det som påverkat själva beslutet att anställa någon. Man vet alltså inte om arbetsgivaren har hittat den person som söktes eller om det finns andra faktorer som är förknippade med beslutet att anställa eller låta bli att anställa en person (Kim & Angnakoon, 2016 s. 333).

De utmaningar som Harper (2012) och Xu (1996) lyfter fram beträffande analys av platsannonser måste också uppmärksammas i den här undersökningen. Ur en platsannons framkommer inte hela arbetsbeskrivningen för en viss uppgift. Det är möjligt att arbetet också innehåller andra uppgifter än det som nämns i annonsen. Likaså kan det hända att en del av uppgifterna i verkligheten betonas mer än vad annonsen ger en bild av.

Kim och Angnakoon (2016, s. 333, 329) konstaterar att forskning där platsannonser används brukar vara explorativ och deskriptiv. De poängterar också att det är viktigt att tydligt identifiera vad man strävar efter då man använder platsannonser som material. Målgruppen och dess omfattning ska definieras, liksom också informationen man söker i annonserna. För att den forskningsmetod som används ska vara användbar är det viktigt att ha ett tillräckligt stort sampel som undersöks. När det gäller platsannonser kan det möjliga samplet vara relativt stort. Ett sampel på minst hundra annonser har ansetts vara nödvändigt för att kunna bedriva forskning om platsannonser. Ofta är också de annonser som undersöks avsiktligt valda enligt ett eller flera kriterier till exempel genom att göra geografiska eller tidsmässiga begränsningar. (Harper, 2012, s. 34–35).

Det finns forskare som anser att både platsannonser i tidningar och platsannonser på nätet borde beaktas då man använder annonser som källmaterial för att försäkra sig om ett tillräckligt representativt underlag (Kim & Angnakoon, 2016, s. 333). I den här undersökningen används dock inte traditionella tidningsannonser som källmaterial. I dag har gränsdragningen mellan traditionella tidningsannonser och annonser som publiceras på nätet blivit tunnare. Skillnaden på annonserna är inte lika tydlig som tidigare. Den tryckta tidningsannonsen hittas dessutom ofta på nätet i en digital upplaga av tidningen. Alla platsannonser publiceras inte heller i tidningar, utan alla kommuner har själva fattat beslut om var platsannonserna ska publiceras.

5.1 Platsannonser

En platsannons är en annons där en arbetsgivare utlyser en ledig tjänst eller befattning. Av en platsannons framgår vad som krävs av den person som söks för uppgiften, till exempel beträffande utbildning och behörighet eller hurdana erfarenheter man önskar att personen besitter. Dessutom innehåller en annons också information om anställningsförhållandets längd samt lönesättning. Platsannonserna publiceras vanligen på nätet eller i tidningar. Många kommuner använder sig av Kuntarekry (kuntarekry.fi)

för att annonsera lediga jobb. Även på TE-tjänsternas nätsidor hittar man platsannonser. Lediga jobb på bibliotek hittas också i Fackkalendern på nätsidan biblioteken.fi (<https://www.biblioteken.fi/fackkalendern>). De finskspråkiga annonserna hittas på samma sida via Ammattikalenteri. Beträffande tidningar har kommunerna olika principer för vilka tidningar som används som officiella annonskanaler.

Anställningsformen för biblioteksanställda i en kommun kan vara antingen tjänster eller befattningar. Om arbetsuppgifterna innebär att den anställda utövar offentlig makt måste anställningen vara ett tjänsteförhållande (kommunallag 410/2015). Enligt lagen förutsätter ett tjänsteförhållande ett offentligt ansökningsförfarande (lag om kommunala tjänsteinnehavare 304/2003). I arbetsavtalslagen (55/2001) stadgas det däremot ingenting om ansökningsprocessen för befattningshavare som anställs med arbetsavtal. Med andra ord är det alltså möjligt att anställa en person i ett arbetsavtalsförhållande till exempel med hjälp av interna arrangemang eller utan offentlig rekrytering. Det här betyder att alla lediga arbetsplatser på ett bibliotek kanske inte alls finns synliga i offentligheten. Det är dock svårt att uppskatta hur många platser det kunde röra sig om. Ofta har kommunerna dessutom egna regler om hur rekryteringen ska gå till och det torde vara så att majoriteten av lediga arbetsplatser på biblioteken lediganslås offentligt oberoende av om det är fråga om tjänsteförhållanden eller inte.

5.2 Undersökningens empiriska material

Det källmaterial som fanns tillgängligt för denna forskning var platsannonser som hade publicerats 2009–2020 (april) i Fackkalendern. Annonserna var samlade i ett kalkylblad, som på begäran hade skapats av Fackkalenderns upprätthållare. Kalkylbladet innehöll information bland annat om arbetsgivare och själva annonstexten. Tidsperioden i kalkylbladet var alltför omfattande och därför gjordes en gränsdragning. De platsannonser som behandlades valdes avsiktligt så att annonser från början av år 2017 till april 2020 beaktades. År 2017 valdes som gräns eftersom den nya bibliotekslagen då trädde i kraft. Ett undantag gjordes beträffande tre platsannonser som för första gången publicerades redan 2016 innan den nya lagen hade trätt i kraft. Då källmaterialet granskades var dessa tre uppgifter lediganslagna på nytt i början av år 2017 och en bedömning av om och hur den nya lagen syns också i dessa redan tidigare lediganslagna uppgifterna gjordes. Det att gränsen drogs till april 2020 berodde på praktiska orsaker

som hänförde sig till tidtabellen för denna undersökning. När skrivprocessen inleddes var det tillgängliga materialet begränsat till detta tidsintervall. Undersökningen begränsades dessutom till att endast gälla platsannonser för chefsuppdrag. Däremot gjordes till exempel ingen geografisk eller språklig begränsning. Alla arbetsgivare beaktades oberoende av storlek. Det spelade inte heller någon roll om det var fråga om en tidsbunden eller en tillsvidare anställning. När källmaterialet begränsades på det här sättet innebar det att resultatet avspeglade det förgångna och det som önskades i platsannonser för några år sedan. Med tanke på att det var den nya bibliotekslagen som skapade ramen för undersökningen var det här en motiverad begränsning.

Eftersom annonserna för denna undersökning endast sällades bland de annonser som hade publicerats i Fackkalendern på www.biblioteken.fi (kirjastot.fi) innebar detta att vissa lediga platser inte beaktades. Under forskningsprocessen upptäcktes åtminstone en lediganslagen uppgift som hade platsat de definitioner som ställdes för annonserna i denna undersökning, men som inte fanns på ovannämnda sida. Dessutom innehöll materialet fyra annonser som enbart hänvisade till nätsidor. Dessa nätsidor fanns inte längre tillgängliga, vilket betydde att annonserna inte kunde användas som källmaterial. Trots detta torde inte antalet uteblivna annonser ha varit så stort att det hade påverkat resultatet nämnvärt. Bland annonserna fanns också några positioner inom organisationer som inte omfattas av lagen om allmänna bibliotek. En kort jämförelse gjordes därför för att granska om och hur de krav som ställdes av dessa organisationer skiljde sig från de krav som ställdes av de kommunala arbetsgivarna. Utgående från de definierade avgränsningarna fanns det sammanlagt 110 annonser att granska. År 2017 publicerades 23 annonser, år 2018 40 annonser, år 2019 35 annonser och år 2020 (januari–april) 12 annonser. Tre av annonserna som publicerades år 2017 hade publicerats redan år 2016.

Platsannonserna var undersökningens enda källmaterial, även om det med tanke på trovärdighet kunde vara motiverat att använda olika slags material. I denna undersökning var det ett medvetet val att begränsa materialet enbart till platsannonser. Det här valet gjordes främst av arbetsekonomiska skäl. Det som kunde ha gjorts för att få ett annorlunda källmaterial hade till exempel varit intervjuer eller enkäter.

5.3 Innehållsanalys av materialet

I den här undersökningen har utbildningskraven och de andra kompetenskraven först granskats skilt. De platsannonser som granskades fanns samlade i ett kalkylblad och begränsades till att gälla chefspositioner. En kvalitativ innehållsanalys av platsannonserna gjordes dels för att kunna få en överblick av hurdana chefsuppgifter som var lediganslagna, dels för att skapa en bild av de krav och förväntningar som ställdes på den som skulle rekryteras. Analysen skedde stegvis där den första analysen gjordes summerande. I en summerande kvalitativ analys identifieras först vissa nyckelord för att skapa en helhetsbild. Både forskarnas intressen och litteraturen styr nyckelorden som definieras och bestäms innan analysen görs. Nyckelorden kan också utvecklas under själva analysen (Hsieh & Shannon, 2005, s. 1283, 1286).

I en kvalitativ innehållsanalys ska källmaterialet kodas och kategoriseras (Harper, 2012, s. 38). I den här undersökningen kodades materialet först så att platsannonser som innehöll nyckelordet chef/direktör/förman eller där det av uppgiftsbeskrivningen framgick att det handlade om en chefsposition, identifierades. Eftersom de flesta annonserna var på finska användes också begreppen *johtaja/päällikkö/esimies* i gallringen. Det här gjordes manuellt, vilket enligt Harper (2012, s. 42) är fördelaktigt eftersom begreppen kan analyseras både med utgångspunkt i kontexten och i hur ofta de förekommer. Med chefsposition avsågs här till exempel uppgiften som biblioteksdirektör eller -chef eller kultur- och bibliotekschef (till exempel *kirjastotoimenjohtaja*, *kirjastonjohtaja* eller *kirjastopalvelupäällikkö* på finska). Ett av kriterierna var också att arbetsuppgifterna skulle innehålla förmansuppgifter. Däremot valdes uppgifter som var lediganslagna till exempel under namnet ledande bibliotekarie (*johtava kirjastonhoitaja*) att inte tas med i denna granskning eftersom den lediganslagna uppgiften i främsta hand tolkades vara uppgiften som bibliotekarie. En del övriga arbetsuppgifter hade också ordet chef i namnet, till exempel projektchef. De här annonserna togs med enbart om förmansuppgifter ingick i uppgiftsbeskrivningen. Vissa annonser var publicerade både på svenska och på finska. I dessa fall räknades naturligtvis endast den ena annonsen med. Det fanns också uppgifter som lediganslogs på nytt. Om det i den nya annonsen uttryckligen var fråga om att ansökningstiden enbart hade förlängts räknades dessa annonser som en. Om det däremot fanns annorlunda krav eller uppgifter i den nya annonsen räknades den som en egen.

Efter att de annonser som berörde chefsposter hade kodats och sällats fram, kodades källmaterialet ännu noggrannare. I det andra skedet var det mera fråga om en konventionell, kvalitativ innehållsanalys. Hsieh och Shannon (2015) definierar den konventionella analysen som en analys där forskaren inte använder sig av färdiga kategorier, utan de växer fram från det material som granskas. Den här analysmetoden används särskilt då det inte finns mycket teori eller litteratur om forskningsproblemet (Hsieh & Shannon, 2005, s. 1279). Därför lämpade sig den här metoden i denna undersökning. De kategorier som växte fram i det andra skedet av kodningen var annonser som innehöll behörighetskrav enligt den gamla förordningen och annonser som följde den nya lagens krav. Dessutom visade materialet att det var ändamålsenligt att skilja på annonser som gällde chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet och chefer på en lägre nivå. Eftersom det i den gamla förordningen också fanns specifika behörighetskrav för de här lägre cheferna var det motiverat att göra en sådan indelning.

Undersökningen granskar också andra krav, förutom de lagstadgade, som ställs på chefer vid allmänna bibliotek. Beträffande chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet krävs enligt den nya bibliotekslagen lämplig högre högskoleutbildning, ledarförmåga och god förtrogenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet (1492/2016). Varken kravet på ledarförmåga eller kravet på god förtrogenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet är närmare definierat. Därför undersöktes också andra krav som arbetsgivarna ställde i annonserna.

För att kunna skapa en bild av vilka övriga krav som förekom i annonserna kodades källmaterialet också med avseende på dessa. Det här gjordes också som en konventionell analys och kategorierna växte fram under processens gång. Färdigheter och kompetenser som arbetsgivarna förutsatte identifierades. Färdigheter som enbart räknades till fördel för sökanden beaktades inte. Klassificeringen av kompetenserna gjordes också manuellt och eftersom jag valde hur kompetenserna klassificerades och grupperades kan man säga att det var fråga om en subjektiv klassificering. Varje annons granskades för att skapa en bild av vilka kompetenser som krävdes. Arbetsgivarna använde sig inte av likadana ord eller beskrivningar av kompetenserna, vilket betydde att en tolkning gjordes redan i det här skedet då kompetenserna klassificerades i kalkylbladet. Om kompetenserna hade sökts fram med hjälp av bestämda sökord hade resultatet troligen varit lite annorlunda.

Eftersom undersökningen uttryckligen handlade om det som arbetsgivarna förväntade sig av dem som väljs till chefspositioner avspeglar resultatet inte de kompetenser som krävs på hela biblioteksområdet. Det går alltså inte att dra direkta slutsatser av vad som krävs och förväntas av bibliotekarier. Målet med den här avgränsningen var att kunna peka på vad arbetsgivare anser vara sådant som en anställd i chefsposition måste kunna.

Både den gamla och den nya bibliotekslagen innehåller någon form av bestämmelser beträffande utbildningskrav och därför var det relativt lätt att sortera annonserna enligt dessa kriterier. Det var sällan svårt att tolka hurdan utbildning som krävdes i annonserna. Däremot är de övriga kompetenserna inte lagstadgade, vilket också innebär att varje arbetsgivare själv både kan bestämma vilka kompetenser som krävs och formulera dem i platsannonserna. Vissa annonser innehöll långa och utförliga beskrivningar av kompetenser som krävdes, medan andra var väldigt kortfattade. Därför var det en större utmaning att sortera kompetenserna för att kunna analysera dem. Även om en kompetens nämndes flera gånger har detta inte beaktats, utan kompetensen har räknats endast en gång. För att det skulle vara lättare att identifiera och tolka de olika kompetenserna har de behandlats som större helheter. Likartade kompetenser slogs ihop under mer allmänna begrepp. De kompetenshelheter som identifierades diskuteras närmare i följande kapitel i samband med resultaten.

6. Resultat

I det här kapitlet presenteras de resultat som uppnåddes genom att analysera platsannonserna för chefspositioner vid bibliotek 2017–2020. Först diskuteras de kompetenser som identifierades och sedan presenteras resultaten kronologiskt med ett underkapitel för varje år, dock så att resultaten för de bibliotek som inte är allmänna behandlas gemensamt i ett underkapitel. I resultaten ingår både annonsernas behörighetskrav och kompetenskrav. Annonserna för allmänna bibliotek presenteras också årsvis med hjälp av tabeller för att skapa en klarare struktur över resultaten. Till sist diskuteras ännu alla resultat och en helhetsbild skapas.

6.1 Kompetenshelheter i platsannonserna

Den nya bibliotekslagen innehåller kompetenskrav endast för den som leder det kommunala biblioteksväsendet. Lagen kräver ”ledarförmåga och god förtrogenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet” (1492/2016). För övriga chefsuppdrag, de som i denna undersökning kallas mellanchefer, finns inga lagstadgade kompetenskrav. De kompetenskrav som granskades i den här undersökningen begränsades till kompetenser som var angivna som förutsättningar i platsannonserna. Den här begränsningen gjordes för att försöka lyfta fram vilka kompetenser som anses vara sådana som en person måste ha för att kunna anställas. De kompetenser som inte var angivna som villkorliga i annonserna beaktades inte. Undersökningen granskade inte heller närmare personliga egenskaper som eventuellt nämns i annonserna. För att det skulle vara lättare att identifiera och tolka kompetenserna behandlades de som större helheter och kategorier.

De helheter som kunde urskiljas var erfarenhet av ledarskap, erfarenhet av biblioteksarbete, chefsegenskaper, organisationsförmåga, färdigheter att nätverka, färdigheter och vilja att utveckla samt samarbetsförmåga. De här helheterna var sådana som ofta förekom i annonserna. Det fanns naturligtvis också andra kompetenser som krävdes, men de var mera sporadiskt förekommande. Bland de här kompetenserna fanns till exempel ekonomiska kunskaper och kundservice.

Även om den nya bibliotekslagen innehåller ett krav på ledarförmåga finns det ingen närmare definition på vad det här begreppet innebär när det gäller biblioteksväsendet.

Alla kompetenshelheter som identifierades i annonserna kunde tänkas vara en del av begreppet ledarförmåga, alltså sådant som krävs av en chef. I helheten chefsegenskaper har annonsernas olika skrivningar om ledarförmåga och chefskap inkluderats. Därför gjordes tolkningen att den kompetenshelheten motsvarar det lagstadgade kravet på ledarförmåga. Erfarenhet och förmåga är inte liktydiga och därför har kompetenserna beträffande ledarskap delats i två delar.

Kompetenshelheten erfarenhet av biblioteksarbete är inte särskilt mångtydig. Till den här helheten räknades krav på arbetserfarenhet på bibliotek i någon form. De övriga kompetenshelheterna som identifierades är däremot mer abstrakta. Det finns inga exakta definitioner på vad som avses med organisationsförmåga, färdigheter att nätverka, färdigheter och vilja att utveckla eller samarbetsförmåga. Kompetenshelheten samarbetsförmåga syftar på de kompetenser som i finskspråkiga annonser ofta kallas *vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot* utan närmare definition av vad det här innebär. I Luomas (2011) utredning var samarbetsförmåga en av de mest eftertraktade kompetenserna. Samtidigt påpekade hon att det kunde vara fråga om ett begrepp som rutinmässigt nämndes i platsannonser utan att en rekryterare närmare reflekterade över dess innebörd eftersom begreppet ofta förekom i exakt samma formulering (Luoma, 2011, s. 83–84).

Samarbetsförmåga är något som också hänger ihop med kompetensen färdigheter att nätverka. De här kompetenserna liknar delvis varandra med tanke på vad som krävs av en person som förutsätts ha dessa kompetenser. Luoma poängterade i sin rapport att samarbete förutsätter kommunikationsfärdigheter och flexibilitet. Nätverkande förutsätter likaså kommunikationsfärdigheter, men också en slags social självsäkerhet där man aktivt försöker skapa nätverk. Dessutom identifierade hon personliga egenskaper såsom energisk och utåtriktad som behövs för att kunna nätverka. (Luoma, 2011, s. 84).

Kompetensen organisationsförmåga kan dels tänkas betyda förmågan att strukturera arbetet, att planera och att vara förutseende, dels att organisera information och kunskap. Eftersom annonserna som granskades gäller chefspositioner tolkades organisationsförmåga i den här undersökningen vara det förstnämnda, trots att det handlar om arbetsuppgifter i anslutning till bibliotek. Det är rimligt att anta att arbetsgivare som kräver organisationsförmåga av den som väljs till chef syftar på förvaltningsmässig organisationsförmåga.

Till kompetensen som kallas färdigheter och vilja att utveckla räknades också de annonser där man ville att en person är innovativ. Begreppet syftar på det som i finska annonser kallas *kehittämishalu* eller *kehittämiskyky*. Det som gör kompetensen svårdefinierad är att det i annonserna sällan är specificerat exakt vad det är som ska utvecklas. Utvecklingsfärdigheter kräver en förmåga att skapa en övergripande uppfattning om helheter samt synpunkter på vad som borde tas itu med. Den här förmågan är, precis som nätverkandet, ofta beroende av hurdana personliga egenskaper en människa har.

Även om det var relativt lätt att skapa en bild av vilka kompetenser som krävdes med hjälp av att behandla dem som helheter, var helheterna också en utmaning. Det kan finnas en risk för att helheterna inte ger en tillräckligt specifik bild av de kompetenser som arbetsgivarna egentligen vill ha. I annonserna använde man olika ordval och omskrivningar för att beskriva kompetenserna och en annons innehöll ofta många kompetenser. Alla kompetenser i en annons har naturligtvis räknats med.

I följande underkapitel presenteras resultaten årsvis. I de tabeller som sammanfattar resultaten är kategorierna gjorda enligt de indelningar gällande behörighet och kompetens som tidigare har diskuterats. De lediganslagna uppgifterna i tabellerna är chef för det kommunala biblioteksväsendet och mellanchefer. Dessutom finns behörighetskraven kategoriserade enligt följande: nya bibliotekslagen, biblioteksförordningen 2014, biblioteksförordningen 2013, blandade krav, annat och framgår ej av annonsen. Kompetenskraven avbildas i tabellerna med hjälp av de kompetenshelheter som identifierades. Det bör noteras att tabellerna endast visar de allmänna bibliotekens annonser. Antalet annonser i tabellerna gäller alltså endast de allmänna biblioteken.

6.2 Platsannonserna år 2017

Den nya lagen om allmänna bibliotek trädde i kraft 1.1.2017. Bland de platsannonser som publicerades det året fanns 23 annonser som granskades i denna forskning. I elva av de här annonserna söktes chef för det kommunala biblioteksväsendet, fyra handlade om chefsuppgifter vid andra bibliotek än offentliga och i de övriga annonserna söktes chefer till en mellannivå, till exempel ett enskilt bibliotek. Tre av tjänsterna som chef för det kommunala biblioteksväsendet hade varit lediganslagna redan föregående år då de gamla behörighetskraven gällde. En av dessa annonser var en annons om förlängd ansökningstid och ur den nya annonsen som publicerades i början av år 2017 framgick inget om

förändrade behörighetskrav. Den andra lediganslagna tjänsten var ett vikariat som bägge gångerna hade samma behörighetskrav enligt den gamla förordningen om bibliotek. I den tredje annonsen lediganslogs samma tjänst som föregående år, men behörighetskraven hade justerats så att den nya bibliotekslagen tillämpades. Det var inte fråga om att ansökningstiden skulle ha förlängts, utan det fanns ett behov att igen hitta en ny tjänsteinnehavare.

Tabell 1 Behörighetskrav i annonserna år 2017

2017	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellan- chef
Behörighetskrav enligt den nya bibliotekslagen	3	1
Behörighetskrav enligt förordningen 2014	3	1
Behörighetskrav enligt förordningen 2013	0	6
Blandade krav	2	0
Annat	2	0
Framgår ej av annonsen	1	0

11 8

I tre (27,2 %) av platsannonserna där man sökte chef för det kommunala biblioteksväsendet var behörighetskraven formulerade exakt enligt den nya lagen: "lämplig högre högskoleexamen, ledarförmåga och god förtroenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet." (1492/2016). Två annonser (18,1 %) nämnde lämplig högre högskoleexamen, men specificerade inte de övriga lagstadgade kraven. Lagens krav på god förtroenhet med bibliotekens uppgifter kunde ändå hittas som omskrivningar, till exempel genom krav på arbetserfarenhet inom biblioteksväsendet. I två (18,1 %) platsannonser kombinerades kraven från den nya bibliotekslagen och den gamla förordningen från år 2013. Behörighetskraven definierades enligt den gamla förordningen, det vill säga högre högskoleexamen samt 60 studiepoäng i biblioteks- eller informationsvetenskaper, men dessutom fanns den nya lagens krav på ledarförmåga och god förtroenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet också angivna som behörighetskrav. De gamla behörighetskraven fanns angivna i tre (27,2 %) platsannonser, men utöver detta förutsattes även erfarenhet av chefsuppgifter och personalförvaltning.

Bland de åtta annonser där lägre chefspositioner var lediganslagna fanns bara en (12,5 %) som motsvarade den nya bibliotekslagen. Behörighetskravet var lämplig högskoleexamen, helt enligt lagens formulering. I de övriga sju (87,5 %) annonserna krävdes 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper. En (12,5 %) av annonserna ställde krav enligt den förändrade biblioteksförordningen (784/2014) där lämplig högskoleexamen räcker för den som leder ett eller flera verksamhetsställen. Majoriteten av annonserna ställer dock sina behörighetskrav enligt den äldre förordningen (406/2013) och krävde både högre högskoleexamen och 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper.

I annonserna från 2017 fördelades kraven på kompetenshelheterna enligt följande:

Tabell 2 Kompetenskrav i annonserna år 2017

2017 Kompetenshelhet	Alla	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellanchefer
Erfarenhet av ledarskap	21 %	9 %	37,5 %
Erfarenhet av biblioteksarbete	37 %	36 %	37,5 %
Chefsegenskaper	37 %	36 %	37,5 %
Organisationsförmåga	5 %	9 %	0 %
Färdigheter att nätverka	5 %	9 %	0 %
Färdigheter och vilja att utveckla	26 %	18 %	37,5 %
Samarbetsförmåga	47 %	27 %	75 %

I denna fördelning finns kompetenshelheterna samlade på tre olika sätt: alla annonser, annonser som sökte chefer för hela biblioteksväsendet och annonser som sökte mellanchefer. Samarbetsförmåga är den kompetens som krävdes i de flesta annonserna. Kompetenskravet hittades i 75 % av de annonser där man sökte mellanchefer och var den mest eftersökta kompetensen i dessa annonser. I annonser där man sökte chef för hela biblioteksväsendet var däremot samarbetsförmåga inte den mest eftersökta kompetensen. Erfarenhet av biblioteksarbete samt chefsegenskaper var aningen mera efterfrågade och hittades i 36 % av annonserna, medan samarbetsförmåga som krav fanns i 27 % av dem. Kompetenskraven organisationsförmåga och färdigheter att nätverka krävdes endast av chefer för hela biblioteksväsendet. För mellanchefer delades kraven på övriga kompetenser jämnt, men erfarenhet av ledarskap samt färdigheter att utveckla nämndes

oftare i annonser som sökte mellanchefer än i annonser som sökte chef för hela biblioteksväsendet. Endast knappt 10 % av annonserna krävde erfarenhet av ledarskap av chefer för hela biblioteksväsendet, medan motsvarande andel för mellanchefer var 37,5 %.

6.3 Platsannonserna år 2018

Av de platsannonser som publicerades år 2018 har fyrtio annonser analyserats i den här undersökningen. Hälften av dem har här räknats som annonser där man söker chef för hela biblioteksväsendet i en kommun. En av annonserna hänförde sig till Åland. Åland omfattas inte av den nya lagen om allmänna bibliotek, utan där finns en egen landskapslag om allmänna bibliotek (1997:2) samt en biblioteksförordning för landskapet Åland (1997:83). Dessutom fanns det en annons vars uppgifter inte längre fanns tillgängliga, eftersom länken den hänvisade till hade försvunnit. Tre av platsannonserna gällde inte allmänna bibliotek.

I över hälften (55 %) av annonserna där man sökte chef för det kommunala biblioteksväsendet var behörighetskraven formulerade enligt den nya bibliotekslagen. I två av de här annonserna hänvisade arbetsgivarna till den nya lagen, men förutsatte också arbetserfarenhet från bibliotek. En arbetsgivare ansåg studier inom biblioteks- och informationsvetenskaper meriterande. I ett fall hänvisade platsannonsen till den nya lagen angående behörighetskraven, men också till den gamla biblioteksförordningen (406/2013) som inte längre gäller. Eftersom förordningen inte längre tillämpas kan en dylik formulering i en annons orsaka förvirring för den som har tänkt söka posten. Det kan vara svårt att förstå vilka behörighetskrav arbetsgivaren ställer. En annan arbetsgivare hade publicerat rekryteringsannonser på både finska och svenska, men hade inte samma innehåll i dem. Den finska annonsen hänvisade till den nya bibliotekslagen beträffande kunskapskraven, medan den svenska hänvisade till den föråldrade förordningen. Den finska annonsens formulering skapade dessutom intrycket att den nya lagen kräver högre högskoleexamen samt yrkesutbildning (*ammattitutkinto*) inom informationsvetenskaper. Majoriteten (58,8 %) av annonserna i vilka man sökte mellanchefer, ställdes behörighetskraven enligt biblioteksförordningen 2013, det vill säga högre högskoleexamen samt 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper krävdes. Endast två (11,8 %) annonser hänvisade till den nya bibliotekslagen.

Tabell 3 Behörighetskrav i annonserna år 2018

2018	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellan- chef
Behörighetskrav enligt den nya bibliotekslagen*	11	2
Behörighetskrav enligt förordningen 2014	5	3
Behörighetskrav enligt förordningen 2013	0	10
Blandade krav	0	2
Annat	3	0
Framgår ej av annonsen	1	0
	20	17

*en annons som motsvarar åländsk lagstiftning ingår

I annonserna från 2018 fördelades kompetenshelheterna på följande sätt:

Tabell 4 Kompetenskrav i annonserna år 2018

2018 Kompetenshelhet	Alla	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellan- chef
Erfarenhet av ledarskap	19 %	25 %	12 %
Erfarenhet av biblioteksarbete	8 %	15 %	0 %
Chefsegenskaper	14 %	10 %	18 %
Organisationsförmåga	11 %	5 %	18 %
Färdigheter att nätverka	11 %	10 %	12 %
Färdigheter och vilja att utveckla	19 %	15 %	24 %
Samarbetsförmåga	30 %	30 %	30 %

Precis liksom föregående år var samarbetsförmågan den mest efterfrågade kompetensen. Den här gången var den mest efterfrågad i bägge chefsuppdrag och 30 % av annonserna innehöll detta krav. Till skillnad från år 2017 då knappt 10 % av annonserna krävde erfarenhet av ledarskap förekom kravet i 25 % av annonserna i vilka man sökte chef för det kommunala biblioteksväsendet. Av de här cheferna krävdes dessutom erfarenhet av biblioteksarbete samt färdigheter att utveckla (15 %), medan chefsegenskaper samt organisationsförmåga krävdes av mellanchefer (18 %).

Bland annonserna fanns även två annonser som var publicerade av samma arbetsgivare, på samma dag och vars arbetsuppgifter och uppgiftsbeskrivningar var så gott som identiska. Arbetsuppgifterna var sådana som i denna undersökning har kallats mellan-
chef. Det som skiljde annonserna från varandra var behörighetskraven som ställdes i dem. I

den ena annonsen var behörighetskraven formulerade enligt den gamla biblioteksförordningen (406/2013), vilket betyder att arbetsgivaren krävde högre högskoleexamen samt 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper. Dessutom krävdes tidigare erfarenhet av ledarskap. I den andra annonsen var behörighetskravet formulerat enligt den nya bibliotekslagen (1492/2016) och arbetsgivaren krävde lämplig högskoleexamen inom biblioteks- och informationsvetenskaper. I denna annons krävdes inte heller tidigare erfarenhet av ledarskap. Däremot krävdes samarbetsförmåga, vilket i den andra annonsen endast sågs som meriterande. En skillnad var också att uppgiften som hade de gamla behörighetskraven hade ett större antal anställda och högre lön än den andra. Den enda kompetensen som krävdes i båda annonserna var goda kunskaper i engelska och nöjaktiga kunskaper i svenska.

6.4 Platsannonserna år 2019

År 2019 fanns det sammanlagt 35 platsannonser att granska enligt de gränsdragningar som gjorts för denna undersökning. En av annonserna hänförde sig till Åland och en av annonserna var inte publicerad av en kommunal arbetsgivare. Dessutom fanns det en annons vars uppgifter inte längre var tillgängliga, eftersom länken den hänvisade till hade försvunnit.

Sjutton annonser identifierades som sådana där man önskade rekrytera en chef för det kommunala biblioteksväsendet. I en fjärdedel av dessa annonser var behörighetskraven för tjänsten till ordalydelsen precis enligt den nya bibliotekslagen. I två (11,8 %) annonser var behörighetskraven uppställda enligt den gamla biblioteksförordningen (406/2013). I en annons hänvisade arbetsgivaren till den nya bibliotekslagen, men hade trots allt lämnat bort en del av kraven som lagen ställer. I det här fallet gällde det kravet på högre högskoleexamen. Enligt annonsen förutsattes endast högskoleexamen trots att uppgiften var att leda det kommunala biblioteksväsendet. I de övriga chefsannonserna hänvisade arbetsgivarna till den nya bibliotekslagen, men hade samtidigt önskemål eller krav på vad som krävdes förutom högre högskoleexamen, ledarförmåga och god förtrogenhet med bibliotekens verksamhet. I tre annonser förutsattes 60 studiepoäng i informationsvetenskaper, i två ansågs dylika studier vara meriterande. En arbetsgivare ansåg också att kännedom om kommunal förvaltning var förtjänstfullt.

Beträffande de övriga lediganslagna chefspositionerna varierade kraven. Behörighetskraven för en majoritet (52, 9 %) av uppgifterna var högre högskoleexamen samt 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper. Dessa arbetsuppgifter var bibliotekschefer samt serviceansvariga. Det förekom också krav på 60 studiepoäng i informationsvetenskaper, även om högre högskoleexamen inte krävdes. I några fall krävdes varken högre högskoleexamen eller studier i informationsvetenskaper och en arbetsgivare önskade högskoleexamen i biblioteks- och informationsvetenskaper. I en annons var högre högskoleexamen det enda behörighetskravet för uppgiften som högre chef.

Tabell 5 Behörighetskrav i annonserna år 2019

2019	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellan- chef
Behörighetskrav enligt den nya bibliotekslagen*	9	3
Behörighetskrav enligt förordningen 2014	2	3
Behörighetskrav enligt förordningen 2013	0	9
Blandade krav	4	0
Annat	1	2
Framgår ej av annonsen	1	0
	17	17

* en annons som motsvarar åländsk lagstiftning ingår

År 2019 fördelades kompetenskraven enligt följande:

Tabell 6 Kompetenskrav i annonserna år 2019

2019 Kompetenshelhet	Alla	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellan- chef
Erfarenhet av ledarskap	18 %	12 %	24 %
Erfarenhet av biblioteksarbete	9 %	12 %	6 %
Chefsegenskaper	18 %	24 %	12 %
Organisationsförmåga	6 %	0 %	12 %
Färdigheter att nätverka	9 %	12 %	6 %
Färdigheter och vilja att utveckla	21 %	6 %	35 %
Samarbetsförmåga	47 %	24 %	71 %

Samarbetsförmåga var, precis som tidigare, den kompetens som är omnämndes mest i annonserna. I likhet med år 2017 förekom kravet speciellt ofta i annonser i vilka man sökte mellanchefer (71 %) och var den överlägset mest efterfrågade kompetensen för den arbetsuppgiften. För chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet var kompetensen lika efterfrågad som chefsegenskaper (24 %). Kraven på de övriga kompetenserna föll sedan ganska jämnt (12 %) beträffande dessa chefer förutom kravet på färdigheter att utveckla (6 %). Av mellancheferna krävdes däremot ofta färdigheter att utveckla (35 %) samt erfarenhet av ledarskap (24 %).

6.5 Platsannonserna år 2020

Under tidsperioden fanns tolv annonser som granskades. En av dem omfattades inte av lagen om allmänna bibliotek. Trots att den nya bibliotekslagen redan hade gällt i tre år, ställdes behörighetskraven till de ledande tjänsterna i de flesta annonser (50 %) enligt den gamla lagen och biblioteksförordningen som hänförde sig till den. Annonserna i sig hänvisar inte till den gamla förordningen, utan är endast formulerade så att det som krävs av sökande är det som tidigare var behörighetskraven i förordningen. Det innebär att kraven är lämplig högre högskoleexamen i vilken det ingår eller utöver vilken man har slutfört studier som omfattar minst 60 studiepoäng i biblioteks- och informationsvetenskaper på högskolenivå. Det fanns endast en (25 %) annons där behörighetskraven är formulerade enligt den nu gällande lagen. En annan annons avviker också från de övriga eftersom arbetsuppgifterna enligt den delas mellan uppdraget som bibliotekschef och som ansvarig för kommunens kulturverksamhet. Behörighetskraven för dessa uppgifter är ställda enligt den gamla biblioteksförordningen från år 2013.

När det gäller chefspositioner på en lägre nivå förekom det krav både enligt den nya lagen och de tidigare förordningarna. Det intressanta är att alla de annonser där kraven inte motsvarar den gällande lagen har krav som motsvarar förordningen från år 2013, inte den ändrade förordningen från år 2014. Detta innebär att alla annonser kräver högre högskoleexamen samt studier i biblioteks- och informationsvetenskaper omfattande minst 60 studiepoäng av mellancheferna. Med andra ord har de annonser som kräver högre högskoleexamen för dessa poster strängare behörighetskrav än både den sist gällande förordningen och den nya bibliotekslagen.

I tre annonser där samma arbetsgivare söker personal till tre liknande uppgifter som mellanchefer, är behörighetskraven lämplig högskoleexamen inom biblioteks- och informationsområdet. Det finns alltså inget krav på högre högskoleexamen och annonserna motsvarar på den punkten den nya bibliotekslagen. Däremot är formuleringen om att examen förväntas inom ett visst område ovanligt formulerat. Lagen definierar inte inom vilken bransch den avlagda högskoleexamen ska vara, utan stadgar endast att det ska finnas ”tillräckligt många anställda med utbildning inom bibliotek- och informationsområdet” (1492/2016, §17). Därför har dessa tre annonser klassats som ”Annat” beträffande behörighetskraven i nedanstående tabell.

Tabell 7 Behörighetskrav i annonserna år 2020 (januari–april)

2020 (januari–april)	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellanchefer
Behörighetskrav enligt den nya bibliotekslagen	1	1
Behörighetskrav enligt förordningen 2014	2	0
Behörighetskrav enligt förordningen 2013	0	2
Blandade krav	1	0
Annat	0	4
Framgår ej av annonsen	0	0
	4	7

Kompetenskraven fördelades enligt följande i annonserna från 2020:

Tabell 8 Kompetenskrav i annonserna år 2020 (januari–april)

2020 (januari–april) Kompetenshelhet	Alla	Chef för det kommunala biblioteksväsendet	Mellanchefer
Erfarenhet av ledarskap	27 %	25 %	29 %
Erfarenhet av biblioteksarbete	0 %	0 %	0 %
Chefsegenskaper	18 %	50 %	0 %
Organisationsförmåga	9 %	25 %	0 %
Färdigheter att nätverka	18 %	25 %	14 %
Färdigheter och vilja att utveckla	27 %	50 %	14 %
Samarbetsförmåga	27 %	25 %	29 %

Det är viktigt att notera att antalet annonser under den här perioden inte är stort, vilket betyder att ett enskilt kompetenskrav kan få en alltför stor tyngd i resultatet. Dessutom är perioden kortare än de övriga som granskades. De kompetenser som under den här

perioden krävdes mest var i stort sett de samma som under tidigare år. Samarbetsförmåga, färdigheter att utveckla och erfarenhet av ledarskap krävdes i de flesta annonser. Intressant att notera är också att inte en enda av de granskade annonserna innehöll ett krav på erfarenhet av biblioteksarbete. År 2017 fanns kravet i 37 % av annonserna, men minskade under de övriga åren. Eventuellt kan en förklaring till detta vara att erfarenheten först var ett krav, men senare enbart ett önskemål. Också det att antalet granskade annonser var litet kan ha påverkat resultatet.

6.6 Översikt över kompetenskraven i platsannonserna

Sammanfattningsvis kan man konstatera att trots att kompetenserna som krävdes i annonserna varierade från år till år var samarbetsförmåga den kompetens som krävdes allra mest. Samarbetsförmåga krävdes under hela den tid som granskades i 39 % av alla annonser. Speciellt efterfrågad var denna kompetens för uppgiften som mellanchefer. Kompetenskravet förekom i 27 % av annonserna i vilka man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet och i 51 % av annonserna i vilka man sökte mellanchefer.

De kompetenskrav som utöver samarbetsförmåga var mest efterfrågade var erfarenhet av ledarskap (20 %), chefsegenskaper (20 %) samt färdigheter och vilja att utveckla (22 %). Bland dessa kompetenser fanns också en skillnad på beträffande hur ofta de krävdes av mellanchefer eller av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet. Färdigheter och vilja att utveckla krävdes i 29 % av annonserna som gällde mellanchefer, men gällande chefer för hela biblioteksväsendet förekom kompetensen endast i 15 % av annonserna. Chefsegenskaper krävdes sin tur i 23 % av de sistnämnda annonserna, men endast i 16 % av annonserna för mellanchefer. Erfarenhet av ledarskap krävdes i en ungefär lika stor andel av annonserna (17 % av chefer för hela biblioteksväsendet, 22 % av mellanchefer). Kompetenskravet erfarenhet av biblioteksarbete var lika efterfrågat i chefsannonserna för hela biblioteksväsendet som kravet på erfarenhet av ledarskap (17 %). För mellanchefer krävdes inte erfarenhet av biblioteksarbete i lika stor utsträckning (8 %). De två övriga kompetenshelheterna organisationsförmåga samt färdigheter att nätverka krävdes däremot inte särskilt ofta varken av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet eller av mellanchefer.

I annonser där man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet var alltså de mest krävda kompetenserna samarbetsförmåga, chefsegenskaper, erfarenhet av ledarskap

och erfarenhet av biblioteksarbete. I annonser där man sökte mellanchefer var samarbetsförmåga den mest krävda kompetensen, följd av färdigheter och vilja att utveckla samt erfarenhet av ledarskap.

6.7 Platsannonserna vid övriga bibliotek 2017–2020

Eftersom den nya bibliotekslagen endast gäller allmänna bibliotek tillämpas den till exempel inte på högskolebibliotek. Detta betyder att personalens behörighetskrav inte är lagstadgade på samma sätt som för allmänna bibliotek. Det är ändå intressant att också kasta en blick på platsannonser vid bibliotek som inte omfattas av den nya bibliotekslagen. Bland platsannonserna fanns nio chefsposter vid bibliotek som inte är allmänna, till exempel vid högskolebibliotek och bibliotek vid olika institut. Vissa av dessa poster var uttryckligen chef för hela biblioteket, medan andra var ledande poster som till exempel servicechef. De här annonserna har granskats för att göra en jämförelse mellan kraven vid allmänna bibliotek och övriga. En del av de här annonserna fanns enbart som länkar i källmaterialet. Tyvärr var länkarna inte längre tillgängliga och därför blir bilden av de övriga biblioteken inte heltäckande. Det kan också finnas annonser som inte har publicerats på sidan www.biblioteken.fi därifrån annonserna till denna undersökning plockades. I alla annonser som granskades krävdes högre högskoleexamen, men studier i informationsvetenskaper var ett krav endast i en (11,1 %) annons. I tre (33,3 %) annonser sågs studier i informationsvetenskaper som meriterande. Alla annonser hade engelska som ett av språkraven. Eftersom det var fråga om chefsposter innehöll annonserna också krav på erfarenhet av ledarskap och förmåga att leda experter eller egenskaper som stöder ett gott ledarskap. I några annonser önskade arbetsgivarna också erfarenhet av att handha ekonomi och finansiering.

De övriga bibliotek som granskades har alla sina egna specifika kunskapsbehov och kunskapskrav. Det här syntes i platsannonserna och gjorde det därför svårt att jämföra biblioteken med varandra eftersom de är unika. Antalet annonser som granskades var inte stort och den enda gemensamma nämnaren som alla platsannonser hade var kravet på högre högskoleexamen samt kunskaper i engelska. Det är därför utmanande att dra allmänna slutsatser som skulle gälla för alla övriga bibliotek eftersom de alla har en egen nisch att fylla. Likheter med annonserna för ledande poster vid allmänna bibliotek hittas närmast i kravet på högre högskoleutbildning. I annonserna beträffande allmänna

bibliotek förekom inte engelska som språkrav på samma sätt som i annonserna beträffande de övriga biblioteken, men på tvåspråkiga orter fanns krav på kunskaper i både finska och svenska.

7 Diskussion

I kapitlet diskuteras de resultat som nåddes beträffande behörighets- och kompetenskrav i platsannonserna 2017–2020. Resultatet kopplas ihop med tidigare forskning och med de krav som den nya bibliotekslagen ställer. En anknytning till regeringens proposition om ny bibliotekslag görs delvis också. Dessutom görs en reflektion över hur forskning kring temat kunde gå vidare.

Jämförelsen av platsannonserna visade att majoriteten av alla annonser hänvisade till den nya bibliotekslagen och dess behörighetskrav. Samtidigt är det ändå viktigt att påpeka att nästan lika många annonser hänvisade till biblioteksförordningen från år 2013. I annonserna hänvisade man till den nya bibliotekslagen både då man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet och då man sökte mellanchefer. Likaså söktes båda dessa chefer också med hänvisningar till förordningen från år 2014. Däremot sökte man endast mellanchefer i de annonser som hänvisade till förordningen från år 2013. Det sammanlagda antalet annonser som hänvisade till gamla förordningar eller innehöll blandade krav var betydligt större än antalet annonser som hänvisade till den nya lagen.

Det som undersökningen visade var alltså att det fanns en skillnad på vilken lag eller förordning annonserna hänvisade till beroende på om man sökte chef för hela biblioteksväsendet eller det som i denna undersökning har kallats mellanchefer. I de annonser där man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet hänvisade majoriteten av annonserna till den nya bibliotekslagen beträffande behörighetskraven. Detta betyder alltså att utbildningskravet är högre högskoleexamen, men att studier i informationsvetenskaper inte förutsätts. Några annonser hänvisade till förordningen från år 2014, enligt vilken chefen för hela biblioteksväsendet skulle ha högre högskoleexamen samt studier i informationsvetenskaper. Inga annonser i vilka man sökte chef för hela biblioteksväsendet hänvisade till förordningen från år 2013.

Däremot var förordningen från år 2013 det lagrum man återopade mest i annonser där man sökte mellanchefer. I denna förordning krävdes högre högskoleexamen samt studier i informationsvetenskaper av den som ledde en eller flera enheter. Under alla de år som granskades hänvisades det till denna förordning i majoriteten av annonserna i vilka man sökte mellanchefer. Det var alltså inte fråga om att det under ett visst år skulle funnits speciellt många annonser som hänvisade till den gamla förordningen. Detta betyder alltså

att de krav som ställdes på mellanchefer var strängare med tanke på kunskaper i informationsvetenskaper än vad den nuvarande lagen kräver. Lika många annonser i vilka man sökte mellanchefer hänvisade till den nya bibliotekslagen och till förordningen från år 2014. För mellanchefernas del innebar förordningen från år 2014 att ingen högre högskoleexamen krävdes, men nog studier i informationsvetenskaper. I den nya bibliotekslagen är inte behörighetskraven för mellanchefer exakt definierade. I lagen stadgas endast att sakkunniguppgifter kräver lämplig högskoleexamen.

Med andra ord sökte man personer med högre högskoleutbildning och studier i informationsvetenskaper till uppgiften som mellanchefer, medan man till uppgiften som chef för hela det kommunala biblioteksväsendet sökte personer med högre högskoleutbildning, men utan kravet på studier i informationsvetenskaper. Majoriteten av annonserna där man sökte chef för hela biblioteksväsendet krävde inte lika mycket studier i informationsvetenskaper som det gjordes i annonserna för mellanchefer. Om arbetsgivarna har rekryterat enligt de krav som ställdes i platsannonserna kan det betyda att den som leder hela det kommunala biblioteksväsendet inte nödvändigtvis har studier i informationsvetenskaper, medan den som leder en eller flera enheter har avlagt dessa studier.

I nästan hälften av annonserna där man sökte chef för hela biblioteksväsendet hänvisade arbetsgivarna till den nya bibliotekslagen, medan det i över hälften av annonserna om mellanchefer hänvisades till förordningen från år 2013. Trots att en ny bibliotekslag hade trätt i kraft sökte alltså arbetsgivarna mellanchefer enligt gamla behörighetskrav. Det kan finnas många förklaringar till detta. Eventuellt vill arbetsgivarna ha personal som har en annan utbildning än vad lagen kräver, i det här fallet mera utbildning speciellt gällande informationsvetenskaper. Vilken betydelse har då den gällande lagen om arbetsgivarna inte följer den? En annan diskussion är också varför en arbetsgivare ställer hårdare behörighetskrav än vad lagen föreskriver. Enligt Grundvall (2019) ska lagens skrivningar ses som ett minimikrav på vilken utbildning som krävs. Arbetsgivarna kan själva bestämma om de vill ställa högre krav än det lagstadgade. Enligt Grundvall har det saknats tydliga riktlinjer, vilket har lett till att man i många fall fortfarande har rekryterat enligt de gamla förordningarna (Grundvall, 2019, s. 15). En annan förklaring till varför arbetsgivarna hänvisade till den gamla förordningen kan helt enkelt också vara att den som har haft ansvaret för rekryteringen kanske inte har varit medveten om förändringarna

i lagstiftningen. Rekryteringsansvaret är fördelat på olika sätt i olika kommuner och eventuellt har man bara använt en gammal botten för annonsen. Det här har ändå inte granskats närmare i den här undersökningen.

Vilken betydelse har det att olika behörighets- och kompetenskrav speciellt beträffande studier i informationsvetenskaper ställs på mellanchefer och på chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet? I enlighet med Andrew Abbotts (1988) teori om professioner kunde man motivera att professionen försvagas då man inte längre kräver studier i informationsvetenskap. Å andra sidan finns det nya kunskapskrav inom biblioteksvärlden, vilket i sin tur gör att det som är typiskt för professionen förändras. Beträffande cheferna för hela det kommunala biblioteksväsendet kan Abbotts teori om att professioner utmanar varandra förverkligas. Eftersom det enligt den nya bibliotekslagen enbart krävs högre högskoleexamen, god förtrogenhet med bibliotekens uppgifter och verksamhet samt ledarförmåga betyder det att bibliotekarieprofessionen här kan utmanas av professioner med annan kunskap än informationsvetenskaper.

I tidigare forskningar har särskilt kommunikationsfärdigheter, nytänkande och ledarskap visat sig vara viktiga kompetenser för chefer vid bibliotek (se t.ex. Singh & Widén, 2021; Henricks & Henricks-Lepp, 2014; Wilkins Jordan, 2015; Wilkins Jordan, 2012). Trots att det i denna undersökning fanns vissa utmaningar som var förknippade med att skapa kompetenshelheterna kan man konstatera att många av de kompetenser som identifierades var sådana som också tidigare har identifierats i forskningar gällande ledarskap vid bibliotek, till exempel chefsegenskaper, erfarenhet, färdighet att utveckla samt färdighet att nätverka (se t.ex. Henricks & Henricks-Lepp, 2014, s. 282–284; Wilkins Jordan, 2012, s. 40–45). En del av de kompetenshelheter som förekom i annonserna motsvarade också kompetenser som tidigare har hittats i platsannonser i Finland, även om de inte har handlat om bibliotek. Detta gällde främst kompetensen samarbetsförmåga (se t.ex. Varje, Majaniemi & Wilderom 2018). Däremot var kompetensen kommunikationsfärdigheter inte något som uttryckligen framträdde som krav i de annonser som granskades. Å andra sidan är kommunikationsfärdigheter en förutsättning för samarbete och samarbetsförmåga och för att nätverka och dessa kompetenser kan därför åtminstone delvis också tänkas innehålla kompetensen kommunikationsfärdigheter. Man bör komma ihåg att endast de kompetenser som krävdes har granskats i den här undersökningen.

Eventuellt har kompetensen kommunikationsfärdigheter nämnts som en önskvärd kompetens, men inte som en förutsättning.

Det som däremot inte kunde fastställas med hjälp av den här undersökningen var vilka de vedertagna begrepp eller kompromisser som enligt Xu (1996, s. 29–30) finns i olika platsannonser var. Vilka kompetenser anses så självklara för chefspositioner vid allmänna bibliotek att de inte ens omnämns i annonserna? För att kunna identifiera dessa krav hade en uppföljning av rekryteringsprocessen varit nödvändig. Det här betyder samtidigt att någon central kompetens inte alls har diskuterats i den här undersökningen eftersom den inte har identifierats.

Beträffande kompetenskraven fanns det också skillnader mellan vad arbetsgivarna krävde av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet och av mellanchefer. Kompetensen samarbetsförmåga krävdes vid båda chefspositionerna, men den var särskilt efterfrågad hos mellanchefer. I över hälften av annonserna i vilka man sökte mellanchefer krävdes samarbetsförmåga. Orsaken till det här kan eventuellt ha att göra med att mellanchefer ofta är chefer som är närvarande i vardagen och i det dagliga arbetet och att arbetsgivarna därför ser samarbetsförmåga som en central kompetens för just denna position. Här måste man också minnas att det inte går att säga hur olika arbetsgivare har tolkat begreppet och vad de har haft för avsikt då denna kompetens har angetts som krav i en platsannons.

Den kompetens som krävdes nästan lika mycket av både chefer för hela biblioteksväsendet och mellanchefer var erfarenhet av ledarskap. Däremot krävdes chefsegenskaper oftare av chefer för hela biblioteksväsendet än av mellanchefer. Kompetensen färdigheter och vilja att utveckla var i sin tur en kompetens som förutsattes av mellanchefer. Skillnaden beror till stor del på att kompetensen var särskilt efterfrågad för mellanchefer år 2019. Annonserna i vilka kompetensen krävdes var skrivna av tre olika arbetsgivare, varav en hade behov av tre mellanchefer som söktes med hjälp av nästan identiska annonser. Resultatet har alltså påverkats mycket av denna enskilda arbetsgivares krav. Trots detta var kompetensen också mer efterfrågad för mellanchefer både år 2017 och år 2018. Det som bör noteras är att det i regeringens proposition till ny bibliotekslag nämns att det av chefer för hela biblioteksväsendet i framtiden förutsätts ”bred förmåga att planera och utveckla det allmänna bibliotekets verksamhet” (RP 238/2016 rd). Detta krav motsvarar till stor del kompetenshelheten färdigheter och vilja

att utveckla. Därför är det intressant att märka att annonserna oftare krävde denna kompetens av mellanchefer än av chefer för hela biblioteksväsendet.

Kravet på erfarenhet av biblioteksarbete minskade under den tidsperiod som granskades. Det här gällde speciellt mellanchefer. Med tanke på att behörighetskraven för mellanchefer i de flesta fall ställdes enligt förordningen från år 2013 där studier i informationsvetenskaper förutsätts kan det tänkas att erfarenhet av biblioteksarbete inte har setts som nödvändigt om man uppfyller utbildningskraven. Utbildning inom branschen skulle då kompensera erfarenheten. Å andra sidan har praktik ofta ingått som en del av studierna och kanske också ses som en slags arbetserfarenhet och därför inte uttryckligen nämns i annonserna. Det att kravet däremot har ställts på de högsta cheferna kan bero på att det har setts som ett sätt att uppfylla den nya lagens skrivelse om god förtrogenhet med bibliotekens verksamhet.

I regeringens proposition till ny bibliotekslag nämndes de kompetenser som betonades för den som har som uppgift att ansvara för bibliotekets verksamhet. Uppgiften ansvarig för bibliotekets verksamhet kan tänkas syfta både på chefer för hela biblioteksväsendet och på mellanchefer. De kompetenser som nämndes i propositionen var ledarförmåga, förmåga att hantera förändringar, förmåga att bygga partnerskap samt goda samarbets- och nätverksfärdigheter (RP 238/2016 rd). Av de kompetenshelheter som identifierades i annonserna som granskades motsvarar helheterna chefsegenskaper, samarbetsförmåga och färdigheter att nätverka en del av propositionens kompetenskrav. Samarbetsförmåga och chefsegenskaper krävdes ganska ofta av både mellanchefer och chefer för hela biblioteksväsendet. Däremot förekom kravet på nätverksfärdigheter inte lika ofta. Kompetensen betonades mer för chefer för hela biblioteksväsendet än för mellanchefer. Annonserna innehöll alltså inte enbart kompetenser som nämndes i den nya lagen, utan också kompetenser från regeringens proposition. På så sätt kunde man säga att åtminstone en del av den dåvarande regeringens mål beträffande de kompetenskrav som ansågs väsentliga för chefer vid allmänna bibliotek har förverkligats i och med att arbetsgivarna har ställt dem som krav i platsannonserna.

Även om det svenska begreppet ledarskap inte på samma sätt särskiljer betydelsen som de engelska begreppen *leadership* och *management* kan man försöka hitta en skillnad med hjälp av de kompetenshelheter som identifierades. Enligt Kottermans (2016) definition är *management* det praktiska ledarskapet. Kompetenshelheterna erfarenhet av

biblioteksarbete och organisationsförmåga kunde ses som kompetenser som hör till *management*. Erfarenhet av biblioteksarbete kan innebära att man känner till det praktiska arbetet och strukturerna i bibliotek. Kompetensen organisationsförmåga kan vara praktiskt ledarskap om det handlar om att till exempel organisera arbetspass. Organisationsförmåga kan också ses som en kompetens som hör till *leadership*. Enligt Kotterman (2016) handlar *leadership* om visioner och strategier. Organisationsförmåga behövs för att kunna strukturera och tänka framåt. Chefsegenskaper och erfarenhet av ledarskap är också kompetenser som handlar om *leadership*. För att kunna göra nya strategier och sätta upp nya mål måste man kunna dra nytta av tidigare erfarenheter och ha förmågan att genomföra förändringarna. Kompetenserna färdigheter att nätverka, färdigheter och vilja att utveckla samt samarbetsförmåga är också kompetenser som kan kopplas ihop med det som krävs för *leadership*. Majoriteten av de kompetenshelheter som hittades i platsannonserna var alltså kompetenser som hänförde sig till det visionära, framåtsträvande ledarskapet. Visionärt ledarskap är något som också har identifierats i tidigare forskningar som en central kompetens (Henricks & Henricks-Lepp, 2014).

Den nya bibliotekslagens minskade behörighetskrav avspeglades alltså speciellt i platsannonser som gäller chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet. I annonser som sökte mellanchefer var däremot den gamla förordningens behörighetskrav mest efterfrågade. De kompetenskrav som ställdes i annonserna varierade också beroende på vilket chefsuppdrag det var fråga om. Samarbetsförmåga var ändå den kompetens som krävdes mest i alla chefsuppgifter. Av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet krävdes dessutom chefsegenskaper, erfarenhet av ledarskap och erfarenhet av biblioteksarbete. Mellanchefer skulle i sin tur ha färdigheter och vilja att utveckla samt erfarenhet av ledarskap.

Det som är svårt, eller snarast omöjligt, att avgöra är varför arbetsgivarna ställde de behörighets- och kompetenskrav som hittades i platsannonserna. Med hjälp av intervjuer hade detta eventuellt varit möjligt att reda ut. Eftersom behörighetskraven ändrades i den nya bibliotekslagen hade det också varit intressant att veta hur arbetsgivarna har resonerat då behörighetskraven har fastställts i platsannonserna. Varför har vissa arbetsgivare kvar kravet på 60 studiepoäng i informationsvetenskaper medan andra enbart hänvisar till den nya lagen där kraven inte är lika noggranna? Avspeglar det här kravet arbetsgivarens syn på de kompetenser och det kunnande som krävs i arbetet eller är det endast något som

hänger kvar från tidigare? Kanske det är lättast för arbetsgivarna att göra skillnad på sökanden om det finns en noggrant definierad examen som krävs i stället för den nya lagens mera obestämda skrivningar om god förtrogenhet eller utbildning inom biblioteksområdet. Om arbetsgivaren rekryterar utan att kräva en viss utbildning så måste man välja andra kompetenser som grund som anses väsentligt. Naturligtvis har olika kompetenser också krävts tidigare, men troligen har utbildning varit ett relativt okomplicerat sätt att skilja på sökande.

Det att en stor del av annonserna inte hänvisade till den nya bibliotekslagen kan ha många orsaker. Eventuellt har arbetsgivarna önskat hålla kvar de gamla kraven på studier i informationsvetenskaper. Det här betyder att man har krävt mer än det som lagen stadgar som minimikrav, vilket kan ses som positivt. Arbetsgivare som kräver mera än lagen värdesätter troligen det kunnande som studierna har fört med sig. Om man inte frångår kraven på utbildning inom informationsvetenskaper kan detta kan tänkas påverka servicen och servicenivån på ett positivt sätt. Å andra sidan kan det också vara fråga om att man inte känner till den nya lagens krav.

Det som var särskilt intressant att notera var att platsannonser i vilka man sökte mellanchefer oftast hänvisade till den gamla förordningen från år 2013. Denna förordning var inte ens den senast gällande innan den nya bibliotekslagen. Under alla de år som granskades hänvisade majoriteten av annonserna om mellanchefer till förordningen från år 2013. Det här betyder att behörighetskraven som i praktiken ställs på mellanchefer inte har ändrats även om lagen är ny. Arbetsgivarna vill alltså ha personer med högre högskoleutbildning och studier i informationsvetenskaper som mellanchefer. I annonser där man sökte chef för hela biblioteksväsendet hänvisade man oftast till den nya bibliotekslagen.

Annonserna innehöll också krav på och önskemål om olika kompetenser. I den här undersökningen granskades endast de kompetenser som angavs som krav, inte sådana som räknades som fördel. Det här betyder att resultatet eventuellt hade varit annorlunda om alla kompetenser som förekom i annonserna hade granskats. Samarbetsförmåga och erfarenhet av ledarskap var kompetenser som krävdes både av mellanchefer och chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet.

Av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet var kompetenshelheten erfarenhet av biblioteksarbete bland de tre mest efterfrågade kompetenserna. Med tanke på att den nya lagen inte längre kräver studier i informationsvetenskaper kan man spekulera huruvida detta kompetenskrav är ett sätt för arbetsgivarna att ändå önska dylika studier. Det är rimligt att anta att många av dem som uppfyller den nya lagens behörighetskrav samt kompetenskravet om erfarenhet av biblioteksarbete har avlagt studier i informationsvetenskaper. Denna kompetens var något som inte krävdes i lika stor utsträckning av mellanchefer.

Det som däremot krävdes av mellanchefer var vilja och färdigheter att utveckla. Även om denna kompetens också krävdes av chefer för hela biblioteksväsendet förekom den betydligt oftare då man sökte mellanchefer. Det är samtidigt intressant att notera att kravet på färdigheter att nätverka inte förekom särskilt ofta för mellanchefer även om kompetensen samarbetsförmåga betonades mycket.

Det som också hade varit intressant att få veta är om de ändrade behörighetskraven har synts i antalet ansökningar och i vem som ansöker. Lockade chefsuppgifter på bibliotek även personer som inte har studerat informationsvetenskaper men som i övrigt uppfyllde de krav som ställdes i annonserna? Eftersom rekryteringsprocessen inte granskades som en helhet är det omöjligt att svara på detta.

7.1 Avslutning

Med hjälp av den här undersökningen kunde man konstatera att majoriteten av de platsannonser i vilka man sökte olika chefer till allmänna bibliotek 2017–2020 hänvisade till den nya lagen om allmänna bibliotek. Det fanns dock en skillnad mellan annonser som sökte mellanchefer eller chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet. Majoriteten av annonserna i vilka man sökte chef för hela det kommunala biblioteksväsendet hänvisade till den nya bibliotekslagen. Det här innebär att studier i informationsvetenskaper inte var något som krävdes av dessa chefer. Däremot hänvisade majoriteten av annonserna i vilka man sökte mellanchefer till biblioteksförordningen från år 2013. Det här betyder i sin tur att arbetsgivarna ansåg att studier i informationsvetenskaper krävdes i uppgiften som mellanchefer, trots att den nya lagen inte ställer sådana krav. I många annonser hänvisar man alltså till bestämmelser som inte längre gäller.

Undersökningen identifierade också olika kompetenshelheter som förekom som krav i platsannonserna. Undersökningen visade att det också fanns en skillnad på vilka kompetenser som krävdes i annonserna för de två olika chefsuppdrag som granskades. Den kompetens som krävdes mest i båda fallen var samarbetsförmåga. Av chefer för hela det kommunala biblioteksväsendet krävdes dessutom chefsegenskaper, erfarenhet av ledarskap och erfarenhet av biblioteksarbete. Av mellanchefer krävdes färdigheter och vilja att utveckla samt erfarenhet av ledarskap.

De annonser som granskades plockades från sidan www.biblioteken.fi. Eftersom alla platsannonser inte publiceras där fanns det annonser som hade uppfyllt de krav som ställdes på annonser som granskades, men som inte har beaktats på grund av denna avgränsning. Undersökningen granskade också korta krav som ställdes då man sökte chefer för bibliotek som inte berörs av den nya bibliotekslagen. Antalet dylika annonser var väldigt litet. Eftersom de övriga bibliotek som granskades alla hade särskilda kunskapsbehov kunde man inte göra omfattande jämförelser med platsannonserna vid allmänna bibliotek.

Kompetenskraven granskades som helheter i den här undersökningen. Det här betyder att en viss subjektiv bedömning av kompetenserna gjordes redan då de klassificerades och grupperades som helheter. En annan möjlighet hade varit att lista alla kompetenser som krävdes och sedan granska förekomsten. Resultatet kunde då ha sett annorlunda ut.

Den här undersökningen kan inte entydigt svara på varför platsannonserna hänvisar både till den nya bibliotekslagen och till gamla förordningar eller varför annonserna innehåller olika behörighets- och kompetenskrav för olika chefsuppdrag. Därför är detta något som kräver fortsatt forskning där rekryteringsprocessen beaktas som en större helhet.

7.2 Framtida forskning

Det som inte har granskats i den här undersökningen är om och hur den nya bibliotekslagen avspeglar sig när rekryteringen väl har slutförts. Inom ramen för den här pro gradu-avhandlingen har det inte varit möjligt att följa upp de platsannonser som till innehållet granskades och det är därför omöjligt att säga om och hur rekryteringen lyckades och vilka kriterier som avgjorde valet. Med andra ord kan man i denna forskning inte bedöma om de nya behörighetskraven i den nya bibliotekslagen konkret syns i

biblioteken i dag. Man kan anta att de lediganslagna chefspositionerna sannolikt har lockat både sökande med avlagda studier inom informationsvetenskaper och sökande som uppfyller den nya lagens krav på god förtrogenhet med verksamheten även om studier inom det specifika ämnesområdet saknas. Det finns alltså möjligheter till fortsatt forskning inom ämnet. Likaså krävs ny forskning för att kunna avgöra om den nya bibliotekslagens förändrade behörighetskrav avspeglar sig i bibliotekens verksamhet. Det bör noteras att det material som använts i denna undersökning behandlar åren 2017–2020. Det som också kunde undersökas i framtiden är huruvida resultatet förändras i ett längre tidsperspektiv. Likaså kunde det vara intressant att granska närmare hurdan fortbildning chefer som saknar studier i informationsvetenskaper anser sig behöva.

Källor och litteratur

Källor

Biblioteken.fi (2020). Avoimet työpaikat 2009–2020. Excel-fil, skapad våren 2020 av biblioteken.fi

Litteratur

Abbott, A. (1988). *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. University of Chicago Press.

Abbott, A. (1998). Professionalism and the Future of Librarianship. *Library Trends* 46(3), 430–443.

Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA 2020–2021). Hämtad 17.4.2021 från <https://www.kt.fi/sv/avtal/akta/2020-2021>

Ammons-Stephens, S., Cole, H., Jenkins-Gibbs, K., Riehle, C.F., & Weare, W. Jr. (2009). Developing Core Leadership Competencies for the Library Profession. *Library Leadership & Management* 23(2), 63–74.

Baer, T. (2015). Kirjastolaki – kahle vai kehityksen turva? *Kirjastolehti 2015*. Hämtad 21.3.2021 från <http://kirjastolehti.fi/artikkelit/kirjastolaki-kahle-vai-kehityksen-turva/>

Brante, T. (2009). Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner. I Lindh, M. (red.), *Vetenskap för profession* (s. 15–34). Högskolan i Borås.

De allmänna bibliotekens användarenkät 2018. Hämtad 6.6.2020 från https://survey.taloustutkimus.fi/dashboard/kirjastot_avoin_svenska/#/kkFilter

Dole, W., Hurych, J. & Liebst, A. (2005). Assessment: A Core Competency for Library Leaders. *Library Administration & Management* 19(3), 125–132.

Eriksson-Backa, K. & Widén, G. (2013). Från biblioteksvetenskap och informatik till informationsvetenskap – en översikt över ämnets 30 år vid Åbo Akademi. *Informaatiotutkimus* 32(1).

Fisher, W. (2001). Core competencies for the acquisitions librarian. *Library Collections, Acquisitions, & Technical Services* 25, 179–190.

Gerolimos, M. & Konsta, R. (2008). Librarians' skills and qualifications in a modern informational environment. *Library Management*, 29(8/9), 691–699.

-
- Grundvall, M. (2019). *Det breda uppdraget. Utbildning, rekrytering och arbete för allmänna bibliotek på svenska i Finland*. Helsingfors: Svenska kulturfonden. Hämtad 7.6.2020 från <https://www.kulturfonden.fi/wp-content/uploads/2020/01/bibliotek-web-slutlig.pdf>
- Harju, M. (2020). *Yleisten kirjastojen työpaikat työpaikkailmoitusten valossa*. Avhandling pro gradu, Tampereen yliopisto. Hämtad 23.1.2021 från <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/123073/HarjuMaiju.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Harper, R. (2012). The collection and analysis of job advertisements: a review of research methodology. *Library and Information Research* 36(112), 29–54.
- Henricks, S. & Henricks-Lepp, G. (2014). Desired Characteristics of Management and Leadership for Public Library Directors as Expressed in Job Advertisements. *Journal of Library Administration*, 54(4), 277–290.
- Hsieh, H. & Shannon, S. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288.
- Kennan, M.A., Cole, F., Willard, P., Wilson, C. & Marion, L. (2006). Changing workplace demands: what job ads tell us. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives Vol. 58*(3), 179–196.
- Kim, J. & Angnakoon, P. (2016). Research using job advertisements: A methodological assessment. *Library & Information Science Research* 38(4), 327–335.
- Kotterman, J. (2006). Leadership Versus Management: What's the Difference? *The Journal for Quality and Participation* 29(2), 13–17.
- Luoma, K. (2011). *Työvoiman määrällinen ja laadullinen tarve kirjastoalalla 2008–2010*. Hämtad 7.6.2020 från https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26532/luoma_tyovoimantarvekirjastoalalla_2011.pdf
- Nolin, J. (2008). In search of a new theory of professions. *Science for the Professions Report no. 4*. University of Borås.
- Oksanen, V. (2020). *Kirjastolain ilmentyminen työpaikkailmoittelussa –sisällönanalyysi yleisten kirjastojen työpaikkailmoituksista 2017–2019*. Avhandling pro gradu, Tampereen yliopisto. Hämtad 7.6.2020 från <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202005075036>
- Orme, V. (2008). *You will be . . . : a study of job advertisements to determine employers' requirements for LIS professionals in the UK in 2007*. *Library Review* 57(8), 619–633.

-
- Pekola-Sjöblom, M. (2017). Parhaat mahdolliset palvelut kaikille kuntalaisille? Kuntalaisten mielipiteet kunnallisista palveluista ARTTU2-tutkimuskunnissa vuosina 2015 ja 2017. *Uutta ARTTU2-ohjelmasta, Arttu 2-tutkimusohjelman julkaisusarja 2017*(13). Hämtad 23.5.2020 från https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/171212_tiedoteliite_arttu2_nr013_ebook.pdf
- Riggs, D. (2001). The Crisis and Opportunities in Library Leadership. *Journal of Library Administration* 32(3–4), 5–17.
- San José State University School of Information (2020). *MLIS Skills at Work: A Snapshot of Job Postings Spring 2020*. Hämtad 24.1.2021 från https://ischool.sjsu.edu/sites/main/files/file-attachments/career_trends.pdf?1590533984
- Singh, R. & Widén, G. (2021). Toward a Framework for Preparing Leaders in a Global Information Context. *Journal of Education for Library and Information Science* 62(1).
- Statistik för allmänna biblioteken i Finland (2021). Hämtad 2.4.2021 från <https://tilastot.kirjastot.fi/>
- Statsrådets kansli (2015). *Lösningar för Finland. Strategiskt program för statsminister Juha Sipiläs regering 29.5.2015*. Regeringens publikationsserie 11/2015. Hämtad 28.2.2021 från https://vnk.fi/documents/10616/1095776/Ratkaisujen+Suomi_RUOTSI.pdf/5102aaa8-29d6-48d9-aba5-0002ed9d518c/Ratkaisujen+Suomi_RUOTSI.pdf?version=1.0&t=1435215173000
- Suomalaisen Kirjallisuuden Seura (2020). *Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran osastojen ohjesääntö*. Hämtad 26.2.2021 från <https://www.finlit.fi/fi/sks/organisaatio/suomalaisen-kirjallisuuden-seuran-osastojen-ohjesaanto#.YDknx-gzBIU>
- Undervisnings- och kulturministeriet (2011). *Kvalitetsrekommendation för de allmänna biblioteken*. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2011:7. Hämtad 28.2.2021 från <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-002-5>
- Undervisnings- och kulturministeriet (s.a.). *Biblioteksnätverket*. Hämtad 19.1.2021 från <https://minedu.fi/sv/biblioteksnatverk>
- Varis, K., Majaniemi, N. & Wilderom, C. (2018). Recruiting Happy, Socio-emotionally Balanced and Mature Managers in Finland and Elsewhere. I Bauman-Vitoliņa, I. (red.), *Organization 4.1: The role of values in the organizations of the 21st century ISSWOV 2018 (International Society for the Study of Work and Organizational Values)* (s. 342–351). Hämtad 2.4.2021 från https://www.researchgate.net/profile/Kivanc-Inelmen/publication/329116795_What_really_fuels_trust_A_cultural_difference_in_the_antecedents_of_trust_and_helping_behavior/links/5bf647064585150b2bc8dda8/What-really-fuels-trust-A-cultural-difference-in-the-antecedents-of-trust-and-helping-behavior.pdf

-
- Varje, P., Anttila, E. & Väänänen, A. (2013). Emergence of emotional management: changing manager ideals in Finnish job advertisements from 1949 to 2009. *Management & Organizational History*, 8(3), 245–261.
- Varje, P., Turtiainen, J. & Väänänen A. (2013). Psychological management: Changing qualities of the ideal manager in Finland 1949–2009. *Journal of Management History* 19(1), 33–54.
- Vetenskapliga bibliotekens statistikdatabas KITT2 (2021). Hämtad 28.2.2021 från <https://yhteistilasto.lib.helsinki.fi/?lang=sv>
- Wilkins Jordan, M. (2012). Developing leadership competencies in librarians. *IFLA Journal* 38(1), 37–46.
- Wilkins Jordan, M. (2015). Competencies for public library managers: diversity in practice. *Library Management* 36 (6/7), 462–475.
- Wise, S., Henninger, M. & Kennan, M. A. (2011). Changing Trends In LIS Job Advertisements. *Australian Academic & Research Libraries* 42(4), 268–295.
- Xu, H. (1996). The Impact of Automation on Job Requirements and Qualifications for Catalogers and Reference Librarians in Academic Libraries. *Library Resources & Technical Services* 40 (1), 9–31.

Lagar och förordningar

- Arbetsavtalslag* 55/2001. Hämtad 17.4.2021 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Biblioteksförordning*, upphävd, 268/1962.
- Biblioteksförordning*, upphävd, 236/1986.
- Biblioteksförordning*, upphävd, 1311/1992. Hämtad 2.4.2021 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/1992/19921311>
- Biblioteksförordning*, upphävd, 1078/1998. Hämtad 6.6.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/kumotut/1998/19981078>
- Biblioteksförordning (1997:83) för landskapet Åland*. Hämtad 10.10.2020 från <https://www.regeringen.ax/alandsk-lagstiftning/alex/199783>
- Bibliotekslag*, upphävd, 235/1961.
- Bibliotekslag*, upphävd, 235/1986. Hämtad 21.7.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1986/19860235>
- Bibliotekslag*, upphävd, 904/1998. Hämtad 23.5.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/smur/1998/19980904>

-
- Förordning om behörighetsvillkoren och uppgifterna för högskolornas personal, upphävd, 309/1993. Hämtad 30.12.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/1993/19930309>*
- Förordning om biblioteket för synskadade 639/1996. Hämtad 28.2.2021 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/1996/19960639>*
- Förordning om Depåbiblioteket 94/1992. Hämtad 28.2.2021 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/1992/19920094#Pidp446398256>*
- Förordning om folkbibliotek, upphävd, 144/1928. Hämtad 21.7.2020 från <https://digi.kansalliskirjasto.fi/aikakausi/binding/893498?page=2>*
- Förordning om folkbibliotek, upphävd, 872/1941.*
- Kommunallag 410/2015. Hämtad 17.4.2021 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2015/20150410>*
- Lag om allmänna bibliotek 1492/2016. Hämtad 23.5.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2016/20161492>*
- Lag om införande av universitetslagen 559/2009. Hämtad 30.12.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2009/20090559>*
- Lag om kommunala tjänsteinnehavare 304/2003. Hämtad 17.4.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030304>*
- Lag om småbarnspedagogik 540/2018. Hämtad 24.4.2021 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2018/20180540>*
- Landskapslag (1997:82) om allmänna bibliotek. Hämtad 10.10.2020 från <https://www.regeringen.ax/alandsk-lagstiftning/alex/199782>*
- Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om allmänna bibliotek och lag om ändring av 2 § i lagen om finansiering av undervisnings- och kulturverksamhet RP 238/2016 rd. Hämtad 23.5.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/esitykset/he/2016/20160238.pdf>*
- Statsrådets förordning om bibliotek, upphävd, 406/2013. Hämtad 6.6.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/kumotut/2013/20130406>*
- Statsrådets förordning om ändring av 4 § biblioteksförordningen, upphävd, 513/2001. Hämtad 28.12.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2001/20010513>*
- Statsrådets förordning om ändring av 4 § biblioteksförordningen, upphävd, 1157/2009. Hämtad 28.12.2020 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2009/20091157>*
- Statsrådets förordning om ändring av 4 § i statsrådets förordning om bibliotek, upphävd, 784/2014. Hämtad 18.9.2020 från <https://finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20140784>*
- Statsrådets förordning om ändring av 7 § i förordningen om Depåbiblioteket 557/2015. Hämtad 28.2.2021 från <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2015/20150557>*

Universitetslag 558/2009. Hämtad 28.2.2021 från
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2009/20090558>