

DON'T MENTION THE "L"-WORD

En analys av biblioteks- och
informationsvetenskapsutbildades karriärmöjligheter
på den alternativa arbetsmarknaden

Maria Andersson och Diana Strandberg

Examensarbete (20 poäng) för magisterexamen i Biblioteks- och informationsvetenskap
vid Lunds universitet.

Handledare: Birgitta Olander

BIVILs skriftserie 2007:2

ISSN 1401:2375

© Maria Andersson & Diana Strandberg

Title

Don't mention the "L"-word. An analysis of library and information science graduates career opportunities on the alternative labour market.

Abstract

This master's thesis is about alternative career opportunities for library and information science graduates. Ever since the beginning of our education we have been interested in working outside of the traditional libraries. Now that we are about to receive our degrees in library and information science we are doubtful if the competence we have obtained is enough to meet the demands of the labour market. The employment field we have been studying in this master's thesis is information management, since this is a field that we find comparable to library and information science. Our study involves a qualitative survey amongst recruiting companies to investigate how the recruiters value different educations, competences and personal skills when they employ staff within the field of information management. Our results show that the library and information science education is not highly esteemed. On the other hand, the informants rank the typical librarianship tasks such as managing information, information seeking, knowledge about information sources and media, knowledge intermediation as well as organizing, systemizing and structuring of information as very important skills. In our study the starting point is professionalization and Human Resource Management theories. Our analysis shows that the informants either are not aware of the content of the library and information science education or that they associate the word "library" with books and the library building, rather than information management. Our conclusions are therefore that the word "library" should be excluded from the educational title. This could open up a broader market for library and information science graduates and distance the education from its association with the library environment. It's conceivable that the status and image of the library and information science discipline would be enhanced if the educational title focused on information, communication and technology. These three keywords describe the content of the education better than the word "library", a term generally related to books and culture intermediation. A change of the educational title in this direction would work within the traditional libraries as well as on the labour market. If you as a library and information science graduate want to work outside the traditional libraries, our most important conclusion therefore is "Don't mention the 'L'-word"!

Keywords

Alternativ arbetsmarknad, alternativa karriärmöjligheter, bibliotekariens status, human resource management, kompetens, marknadsföring, personliga egenskaper, profession, the "L"-word, utbildning

Tack!

Vi vill börja med att tacka vår handledare, Birgitta Olander, som hela examensarbetet igenom funnits vid vår sida. Fastän hon var medveten om svårigheterna i vårt arbete har hon ända från början varit positivt inställd och lett oss igenom de labyrinter och hinder vi stött på under resans gång, samtidigt som hon har stöttat och kommit med råd och förslag. Tack Birgitta!

Vi vill även rikta ett stort tack till Curt Dahlgren som varit vår mentor när det gäller utformning av enkätformuläret.

Detta arbete hade aldrig blivit av om det inte varit för alla underbara respondenter på rekryterings- och bemanningsföretagen. Ni har varit otroligt tillmötesgående och hjälpsamma som svarat på vår enkät.

Slutligen vill vi tacka varandra för gott samarbete. Inget sammanfattar processen att skriva uppsats bättre än ett kinesiskt ordspråk:

Att studera är som att ro uppför strömmen, den som inte tar krafttag glider tillbaka.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Definitioner och centrala begrepp	11
1.3.1 Yrkesområdet information management	11
1.3.2 Den alternativa arbetsmarknaden	12
1.4 Avgränsningar	12
1.5 Disposition	13
2. LITTERATURGENOMGÅNG	14
2.1 Human resource management	14
2.1.1 Presentation av källor	14
2.1.2 Teorier inom human resource management	16
2.1.3 Forskning inom Human Resource Management	17
2.2 Professionsperspektiv	23
2.2.1 Presentation av källor	23
2.2.2 Abbotts professionsteori	25
2.2.3 Professionsforskning	26
2.2.4 Bibliotekarien och professionen	28
2.3 Forskning inom tjänstemarknadsföring	30
2.4 Sammanfattning av litteraturgenomgången	31
3. METOD	33
3.1 Val av metod	33
3.2 Presentation av urvalsgrupp och respondenter	33
3.2.1 Urval och kriterier	34
3.2.2 Svårigheter och externt bortfall	35
3.3 Utformning av enkät	35
3.3.1 Enkätfrågor	36
3.3.2 Pilotstudie	38
3.4 Genomförande av undersökningen	38
3.5 Genomförande av analysen	38
4. RESULTAT	40
4.1 Synen på utbildningen	40
4.1.1 Andra efterfrågade utbildningar	42
4.2 Efterfrågade kompetenser	43
4.2.1 Andra nödvändiga kompetenser	46
4.2.2 Jämförelse mellan synen på utbildningar och önskvärda kompetenser	46
4.3 Efterfrågade personliga egenskaper	49
4.4 Alternativa karriärmöjligheter	51
5. ANALYS OCH DISKUSSION	53
5.1 Synen på utbildningen	53

5.2 Efterfrågade kompetenser.....	56
5.3 Efterfrågade personliga egenskaper	59
5.4 Alternativa karriärmöjligheter	61
5.5 Diskussion.....	63
6. SLUTSATSER.....	65
7. LITTERATURFÖRTECKNING	69
Bilaga 1. Följebrev.....	73
Bilaga 2. Enkätformulär.....	74

1. INLEDNING

Den finns runt omkring oss, i vårt dagliga liv såväl som i vårt professionella. Vissa anser sig ha hög sådan, andra vet inte riktigt hur de ska beskriva sin och tycker att det är ett svårdefinierat begrepp. Vilken åsikt man än är av får vi nog alla inse att vi är mer eller mindre påverkade av den, inte minst i vårt yrkesverksamma liv och när vi ska beskriva vad vi är kapabla till att utföra. Vi talar om kompetens. Det lilla ordet som säger så mycket om en person samtidigt som det säger väldigt lite; speciellt om man inte vet hur man ska formulera den för att bäst beskriva sin egen kapacitet.

Vi vet att vi genom vår examen i biblioteks- och informationsvetenskap får en bred kompetens, men vilka arbeten är vi egentligen kvalificerade att utföra? Och hur ska vi få arbetsgivarna att förstå vilka kompetenser vi innehar och att de motsvarar de kvalifikationer som efterlyses på arbetsmarknaden?

Intresset för vilka karriärmöjligheter som finns efter en examen i biblioteks- och informationsvetenskap har funnits hos oss ända sedan vi sökte till utbildningen. Vi har aldrig varit intresserade av att arbeta inom den traditionella bibliotekssfären, utan istället velat söka oss till informationsrelaterade tjänster vid företag och organisationer. I utbildningsbeskrivningarna till de olika biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningarna i Sverige kan man läsa att möjligheterna till arbete inom privat sektor är stor efter en examen i biblioteks- och informationsvetenskap. Under utbildningens gång har vi däremot blivit mer och mer tveksamma till om den kompetens vi förvärvat genom vår examen verkligen räcker till för att hävda oss ute på marknaden. En anledning till detta är att ordet bibliotekarie inte står särskilt högt i kurs ute bland företagen och vi tror tyvärr att väldigt få vet om att utbildade i biblioteks- och informationsvetenskap både vill och kan arbeta utanför biblioteken. Ordet bibliotekarie kan ju säkert i mångas ögon förknippas med en medelålders gråhårig tant med knut i håret och beiga kläder, som hasar runt på biblioteket med en bok i handen och hyschar åt folk som pratar för högt. Dessutom hänger titeln bibliotekarie så starkt ihop med biblioteksbyggnaden, vilket säkert också påverkar uppfattningen om att bibliotekarier finns på bibliotek och ingen annanstans.

Det har länge pratats om att bibliotekarieyrket är i förvandling och att vi bibliotekarier måste kämpa för att hävda vår status utåt i samhället och visa vårt berättigande. Med tanke på att bibliotekarier är en yrkesgrupp som genom hela historien varit lågavlönad och sett sitt jobb som ett "kall", är det inte konstigt att samhället har en speciell syn på vad en bibliotekarie gör, är och arbetar med. Vår historiska bakgrund innehåller alltså inte de bästa förutsättningar för att utgöra en attraktiv, professionell yrkesgrupp. Hur ska vi då göra för att hävda oss och hur ska vi formulera vår kompetens för att bli en attraktiv yrkesgrupp på den privata marknaden?

1.1 Bakgrund

Bibliotekarier är starkt förknippade med bibliotek, både på grund av sin yrkestitel såväl som det faktum att bibliotekariens arbetsmarknad, enligt tradition, tidigare inte sträckte sig längre än till biblioteken. I dag ser läget något annorlunda ut och det finns möjligheter för biblioteks- och informationsvetenskapsutbildade att söka sig till en alternativ arbetsmarknad. Det finns flera anledningar för biblioteks- och informationsvetare att söka sig utanför biblioteken, en av dem är att det finns ett överskott på bibliotekarier. I SACO:s framtidsguide kan man läsa en dyster framtidsprognos, där det även inom en femårsperiod förutspås vara svårt för biblioteks- och informationsvetare att skaffa sig arbete på bibliotek. När det gäller karriärmöjligheter menar SACO i framtidsguiden att biblioteks- och informationsvetare har möjlighet att arbeta med allt ifrån traditionella tjänster vid folk-, skol-, folkhögskole-, högskole- och sjukhusbibliotek, till mer specialiserade tjänster inom näringsliv och organisationer. När en biblioteks- och informationsvetare är anställd vid ett privat företag är det dock vanligt att yrkestiteln ändras från bibliotekarie till mer företagsanpassade benämningar, som t.ex. researcher, knowledge manager, document manager, dokumentalist, informatiker, informationsarkitekt och omvärldsbevakare (SACO).

I biblioteks- och informationsvetenskapsrelaterad litteratur och tidskrifter diskuteras det flitigt om bibliotekariens karriärmöjligheter utanför biblioteken. Yrkestitlarna inom informationsrelaterade yrken är många och för att se om det överhuvudtaget är möjligt att jämföra bibliotekarien med andra informationsspecialister, vill vi börja med att ställa två definitioner mot varandra. Carina Eskelin definierar bibliotekariens kompetens i en artikel i *DIK-Forum* enligt följande:

Grunden i bibliotekariens kompetens är förmågan att identifiera eller välja ut, samla, kvalitetsvärdera och strukturera medier och information på ett systematiskt sätt, så att materialet lätt kan återfinnas. I kompetensen ingår också goda kunskaper i informationssökning samt insikter om olika informationskällors relevans och karaktär. Bibliotekarien måste alltså ha förmåga att snabbt kunna återfinna efterfrågat material och att veta vilken informationskälla som är bäst till vilken fråga. Denna grundkompetens kompletteras av pedagogiskt och tekniskt kunnande, etisk medvetenhet och litteraturkännedom. Givetvis kräver specialisering fördjupad kompetens inom bibliotekariens specialområde.

Eskelin 2002, s. 20

Denna definition kan jämföras med Kim G. Doritys förklaring av en informations-specialist ("information professional"):

An information professional ("IP") strategically uses information in his/her job to advance the mission of the organisation. The IP accomplishes this through the development, deployment, and management of information resources and services. The IP harnesses technology as a critical tool to accomplish goals. IPs include, but are not limited to, librarians, knowledge managers, chief information officers, web developers, information brookers, and consultants.

Dority 2006, s. 73

De båda definitionerna ser mer eller mindre ut att innehålla liknande kompetenskrav som är formulerade på olika sätt. Den tydligaste skillnaden är att Doritys definition av en

informationsspecialist särskilt understryker organisationens, och dess måls, betydelse i informationsprocessen.

Som nyexaminerade biblioteks- och informationsvetare står vi inför en rad svårigheter; inte minst om man bestämt sig för en karriär utanför de traditionella biblioteken. Priscilla K. Shontz presenterar i boken *Jump Start Your Career in Library and Information Science* förslag på hur man som nyexaminerad bibliotekarie bör tänka över sina karriärmöjligheter och ger tips på hur man ska ta sig an de dilemman man står inför redan innan man startat sitt yrkesverksamma liv. Shontz menar att man bör inleda sin karriär med att fastställa sin kompetens och sedan se över hur arbetsmarknaden ser ut (2002 s. 1ff). Detta kan tyckas vara en självklarhet, men är dock inte så okomplicerat som det låter. Att beskriva den kompetens vi förvärvat genom vår biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildning är kanske ingen konst, men att göra den applicerbar utifrån den privata arbetsmarknadens behov är betydligt svårare. Att vi t.ex. har kunskaper i kunskapsorganisation låter bra, förutsatt att man är insatt i ämnet biblioteks- och informationsvetenskap och vet vad det innebär. Utifrån ett företagsperspektiv är det dock stor risk att den kompetens som vi formulerar med utgångspunkt i ett biblioteksperspektiv inte fungerar. Rachel Gordon påpekar detta i boken *The Nextgen Librarian's Survival Guide*, med följande uppmaning: "Be able to understand and show how your skills transfer, and be careful to use the wording and jargon of your target industry" (2006, s. 59).

Jonas Thing Bech, som tidigare var karriärrådgivare på det danska Bibliotekarförbundet, intervjuas i *DIK-Forums* artikel "Ökad rörlighet skärper kraven på att marknadsföra sig". Thing Bech menar att biblioteks- och informationsvetare ofta stöter på två problem när de söker jobb. Det första är att de ofta glömmer bort att lyfta fram sina personliga egenskaper i ansökningsbrev och anställningsintervjuer. Thing Bech menar att problemet är att man oftast fokuserar på sina formella utbildnings- och arbetslivsmeriter, men framhåller att det är minst lika viktigt att visa vem man är som person. Det andra problemet gäller främst för nyexaminerade. Thing Bech tycker att de ofta glömmer bort att förhålla sig till det jobb de söker. Istället för att i ansökningsbrev och på intervjuer rabbla upp vad man lärt sig på utbildningen, oavsett om det är relevant eller inte för den tjänst som söks, menar Thing Bech att det är viktigt att läsa på mer om företaget och tjänsten och därefter anpassa sin kompetensbeskrivning efter de specifika krav som ställs (Alfredsson 2004, s. 16-17). Bibliotekarförbundets nuvarande karriärrådgivare, Mads Løkke Rasmussen, arbetar med att utvidga arbetsmarknaden för biblioteks- och informationsvetare. Løkke Rasmussen menar att det är viktigt för en biblioteks- och informationsvetarsutbildad att inte se sig som bibliotekarie, utan istället som akademiker. På så vis ges ett vidare perspektiv på arbetsmarknaden och man låser sig inte enbart till att arbeta på bibliotek¹.

Birgitta Olander, prefekt vid kulturvetenskapliga institutionen vid Lunds universitet, skriver i artikeln "Framgångspotential. En fantombild av den nya bibliotekarien" om projektet Framgångspotential. En del av detta projekt gick ut på att kartlägga vilka personliga egenskaper som bibliotekschefer letar efter, respektive mest saknar, när de

¹ Intervju med Mads Løkke Rasmussen, Bibliotekarförbundet i Köpenhamn, 2007-05-15.

rekryterar nya medarbetare. I projektet genomfördes en enkätundersökning bland personalansvariga på alla högskolebibliotek och kommunala huvudbibliotek i Sverige. De personalansvariga fick då svara på frågan om vilka tio egenskaper som är de mest önskvärda hos nyanställda och vilka egenskaper de hittills mest saknat hos dessa. Resultatet av undersökningen visar att den nyutbildade idealmedarbetaren bör vara ansvarskännande och ansvarstagande, duktig på att samarbeta med både kollegor och användare, flexibel, självgående och engagerad. Detta resultat är intressant för oss att ta i beaktande, trots att undersökningen riktades mot bibliotek. Olander menar, liksom Thing Bech, att de personliga egenskaperna är lika viktiga som yrkesfärdigheter när man som biblioteks- och informationsvetare ska ge sig ut på arbetsmarknaden (2001, s. 3-7).

I magisteruppsatsen *Bibliotekarier i privat sektor* (2002) har Johan Rasmussen intervjuat fem personer med biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning, som arbetar på den privata arbetsmarknaden. Samtliga fem anser att titulaturen är viktig och fyra av dem kallar sig idag informationsarkitekter, medan en tituleras informationsspecialist. Tre av dem har dessutom tilläggande titlar, som snarare förklarar vad de arbetar med, t.ex. webbkonsult, systemkonstruktör och projektledare. Respondenterna menar att de inte berättar att de i grund och botten är bibliotekarier, detta för att inte skada relationen till kunder och arbetskamrater. Att titulera sig bibliotekarie inom ett företag fungerar alltså inte enligt Rasmussens undersökning, såvida man inte arbetar på ett företagsbibliotek.

Jakob Harnesk, tidigare concept manager på Btj PrioInfo och numera bibliotekskonsult med eget företag, blir i *DIK-Forum*-artikeln "Helt förändrad attityd på tio år" intervjuad angående biblioteks- och informationsvetare på den alternativa arbetsmarknaden. Harnesk understryker att biblioteks- och informationsvetare, med sin kompetens när det gäller att hantera och strukturera information och med sin utpräglade servicekänsla, får en allt starkare ställning, både inom universitet såväl som inom den mest informationsberoende delen av näringslivet. Harnesk menar att detta är en bild som inte alls stämmer med den traditionella bilden av bibliotekarien; en bild som bland annat framställdes i en rapport från BIBSAM om information management för lite mer än tio år sedan. I rapporten refereras ett antal intervjuer med företagare, som ansåg att bibliotekarier inte skulle kunna lösa deras problem vad gällde informationsförsörjningen, eftersom de har fel kompetens. När företagen fick veta att bibliotekarier har just de kunskaper de efterfrågade, sade de att de ändå inte skulle kunna tänka sig att anställa en bibliotekarie, eftersom denna är fel person. Enligt Harnesk har attityden idag förändrats helt. Han menar att man på dagens företag är medvetna om informationens betydelse, att man behöver informationsexperter och att bibliotekarier räknas som sådana (Almerud 2002, s. 18-19). Vi ifrågasätter dock detta eftersom endast tio procent av de med svensk examen i biblioteks- och informationsvetenskap arbetar inom den privata sektorn (Högskolan i Borås). Motsvarande siffra bland biblioteks- och informationsvetare med kandidatexamen i Danmark är cirka 40 procent². Vi undrar därför vad anledningen till den stora skillnaden är då utbildningarna i respektive länder är relativt likvärdiga. Även i USA är biblioteks- och informationsvetare vanligt förekommande på den privata arbetsmarknaden och cirka 40 procent av de nyutbildade arbetar utanför den traditionella biblioteksverksamheten (Shontz 2002, s. 7). Det är inte utan att man söker förklaringar

² Intervju med Mads Løkke Rasmussen, Bibliotekarforbundet i Köpenhamn, 2007-05-15.

till varför det är så stora skillnader länderna emellan. En förklaring kan vara att både Danmark och USA har biblioteksföreningar och fackförbund som aktivt arbetar för att sluta använda ordet ”librarian” eller ”bibliotekarie”. För att höja yrkets status letar de efter en yrkestitel som är användbar även utanför den traditionella biblioteksvärlden. Ett exempel på hur yrkesdefinitionen håller på att ändras föll vi över när vi började läsa boken *Handbook of Information Management* (2001). Alison Scammell tar i förordet upp att bokens tidigare upplagor hette *Handbook of Special Librarianship and Information Work* (finns i åtta upplagor från 1955-2001), men att titeln nu har ändrats för att visa på det breda spektra som informationsservicedefinitionen innehåller. Scammell menar att:

Although there are still many references to libraries and librarians throughout the book, by dropping the notorious 'L'-word from the title, the intention is to emphasise the diverse nature of information work, in all its myriad form.

Scammell 2001, s. xvii

Problemet med att få företag och organisationer att förstå vad som ingår i en bibliotekaries kompetens ligger alltså redan i yrkestiteln. Vi undrar därför hur stor betydelse titeln bibliotekarie har för synen på yrkesgruppens kompetens. För att ta reda på detta måste vi titta på bibliotekariens status och professionella yrkesroll. Dr. R. A. C. Bruijns ingick i en studiegrupp som sattes ihop av IFLA 1989. Deras uppgift var att studera bibliotekariens status och image i 20 olika länder. Bruijns förklarar i studien *Status and Image of the Librarian*, daterad 1992, att mängden artiklar, föreläsningar och seminarier som behandlar ämnet är enorm. I de bibliotekstidskrifter och magisteruppsatser vi läst kan vi bara konstatera att ämnet fortfarande är hett debatterat. Enligt Bruijns är det samhället som bestämmer om en profession har hög eller låg status. Detta avgörs bl.a. utifrån hur välbetalt yrket är, om det kräver lång utbildning och om det är nödvändigt för att upprätthålla samhället (1992, s. 1). Staffan Selander förklarar i artikeln ”Egen kunskapsproduktion betecknar en profession” att en tydligare yrkesidentitet för bibliotekarien kan göra det lättare att uttrycka och hävda den unika kompetensen. Selander menar vidare att genom att ett yrke erbjuder karriär- och utvecklingsmöjligheter görs det mer attraktivt och därmed höjs dess status (Andersson 1996, s. 10f).

Det finns ett stort antal magisteruppsatser inom biblioteks- och informationsvetenskapen som behandlar bibliotekariens status och yrkesroll, men dessa fokuserar till stor del på folkbibliotekarien. Ett exempel är Annette Carlssons och Sofia Nordells magisteruppsats *Bibliotekarie på 2000-talet. En studie av bibliotekariens förändrade yrkesroll och professionalism* (2004), som fokuserar på bibliotekariens profession. En annan är Louise Lindgrens och Therese Nilssons magisteruppsats *Bibliotekarierna och bilderna av dem. En jämförande studie* (2005), som behandlar bibliotekariens stereotypa och självupplevda status, medan Magdalena Håkansson i sin magisteruppsats *Vem är egentligen bibliotekarien? En dammig bokmal eller en informationsexpert?* undersöker hur andra grupper ser på bibliotekarien (2003).

När det gäller forskning som rör biblioteks- och informationsvetares status och möjligheter på den privata arbetsmarknaden är utbudet nästan obefintligt och vi anser att det här finns en lucka som behöver fyllas i. Exempel på några magisteruppsatser som

berör ämnet på olika sätt är Veronica Alfredssons *Omvärldsbevakning: Hur långt räcker utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap?* (2003), *Informationsmäklare i Sverige* av Annika Lindqvist (2001) samt Jenny Lundins och Susanne Mandréns uppsats *Bibliotekariens nya arbetsmarknad* (2003). I dessa uppsatser beskrivs hur situationen ser ut för biblioteks- och informationsvetare på den privata arbetsmarknaden, men inte hur de ska göra för att hävda sig på den. I vår studie kommer vi att använda oss av personalrekryterare på bemannings- och rekryteringsföretag som anställer personal för information managementtjänster. Detta för att ta reda på vilka utbildningar, kompetenser och personliga egenskaper som är efterfrågade på den privata arbetsmarknaden.

I *DIK-Forum*-artikeln "Bibliotekarien skapar själv bilden av bibliotekarien" intervjuas Ylva Rosell, informatiker på AstraZeneca och ledamot i Bibliotekarieförbundets styrelse. Rosell menar att man som biblioteks- och informationsvetarsutbildad själv är ansvarig för om ens kompetens utnyttjas fullt ut eller inte. Hon tror att det är viktigt att hela tiden visa att vi kan tillföra en viktig kompetens som ingen annan har. På så sätt ifrågasätts inte vår existens. Rosell poängterar att det är väldigt mycket upp till den enskilda bibliotekarien eller informatikern, och att man, för att bryta den traditionella bilden måste vara stark. Hon menar att bibliotekariernas självbild ofta är svag och att det många gånger är bibliotekarierna själva som lyfter fram nubbilden av professionen (Almerud 2003:2, s. 14-15). Att bibliotekariens självbild är svag kan bero på yrkets avsaknad av en allmänt erkänd profession. I bästa fall kan bibliotekarieyrket få erkännande som semiprofession tillsammans med exempelvis lärare, socionomer och sjuksköterskor, d.v.s. andra kvinnodominerade yrken med relativt låg status. Just att bibliotekarien har så låg status i samhället är något vi ställer oss frågande till. Beror det på att kunskapen bland allmänheten om bibliotekariens kompetens är bristfällig, eller värderas bibliotekariens kompetenser helt enkelt lågt? Oavsett anledning är statusfrågan ett stort dilemma för oss då vi står på språngbrädan på väg ut på arbetsmarknaden. Vi vet om att vi har bred kompetens inom olika områden som rör hantering av information och att vi i dagens och framtidens informationssamhälle kan utgöra en stor resurs för företag och organisationer inom i stort sett alla branscher. Det gäller bara för oss att kunna marknadsföra vår breda kompetens. Här uppstår dock ett annat problem och det är att biblioteks- och informationsvetare på den privata, alternativa arbetsmarknaden konkurrerar med ett flertal olika professioner. De utbildningar vi tror oss hitta våra konkurrenter i är likvärdiga, angränsande utbildningar, exempelvis arkiv- och informationsvetenskap, informationslogistik och dokumentalistutbildningen. Vidare finns det konkurrenter, som kan anses mer hotfulla eftersom deras utbildningar innehåller ämnen som vi saknar i vår utbildning. Exempel på detta är t.ex. systemvetenskap, medie- och kommunikationsvetenskap, samhällsvetenskap samt journalist-, ekonom- och teknisk utbildning. Flertalet av dessa utbildningar kan även anses vara hotande konkurrenter, eftersom de inte anknyter till en disciplin på samma sätt som den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen gör. Det är alltså fullt möjligt att ordet bibliotek avskräcker företagen att anställa biblioteks- och informationsvetare.

En fråga man kan ställa sig när man ser hur liten del av Sveriges biblioteks- och informationsvetarsutbildade som arbetar inom en alternativ arbetsmarknad, är om företagen är insatta i vad som ingår i utbildningen. Eftersom företagen troligtvis inte vet vad vi kan, och inte heller förstår att vi innehar kompetens att sköta arbetsuppgifter inom informationsrelaterade tjänster, är det upp till oss själva att formulera vår kompetens så

att den passar och förstås utanför biblioteksvärlden. Frågan är alltså vad kompetens är för något, vilken kompetens som eftersöks av företagen och hur vi ska formulera kompetensen. Det finns inga magisteruppsatser som behandlar detta ämne specifikt, dock kan nämnas Anna Sofia Perottis *Varför ska vi heta som vårt hus? En studie av marknadsföring av bibliotekarien* (2006) samt Ingela Agerts och Henrik Tegströms *Kompetens som lockbete: En studie i lokala och centrala biblioteksföreträdares syn på marknadsföring av bibliotekariekompetens gentemot lokala politiker* (1999). Dessa uppsatser fokuserar på hur man kan marknadsföra bibliotekarien i ett folkbiblioteks-sammanhang.

Det yrkesområde vår studie fokuserar på är information management som är ett relativt nytt område i informationsvetenskapen. Dess utgångspunkt är uppfattningen om information som en värdefull resurs för en organisation. Lynda Woodman, president of the International Center for Information Technologies, påpekar att det var bibliotekarier som var de första att bringa disciplin och ordning i informationsvetenskapen med sin klassifikation och katalogisering (1999, s.172). De bibliotekariska dragen i information management blir ännu tydligare när Woodman definierar begreppet såsom "information management is all about getting the right information, in the right form, to the right person at the right cost, at the right time, in the right place, to take the right action" (1999, s. 167). Här kan klara paralleller dras mellan en bibliotekaries och en information managers arbetsuppgifter. Den stora skillnaden torde vara att den sistnämnda arbetar för en vinstgivande organisation och att detta faktum ställer högre krav på inbringande av resultat och anspråk på organisatoriska framgångar. När det gäller kompetens och yrkeskunskaper tror vi dock att skillnaden mellan de båda befattningarna är minimal. En information manager bör visserligen vara väl insatt i organisationens kultur, eftersom det är den han/hon arbetar för och gentemot den måste visa resultatet av sitt arbete. Men man skulle kunna vidhålla att detta även gäller inom bibliotekarieryrket, där det är en fördel att vara väl insatt i den biblioteksform och det ämnesområde man arbetar inom. De kunskapsområden som ligger i fokus, d.v.s. identifiering av behov, anskaffning och lagring av information är gemensamma för båda kategorierna. Det är i denna utgångspunkt vårt examensarbete tar avstamp. Eftersom bibliotekariens och information managers uppgifter i princip är identiska borde vi, som utbildade inom ämnet biblioteks- och informationsvetenskap, kunna arbeta utanför de traditionella biblioteken. Men kan vi verkligen det och hur ska vi i så fall göra för att öka möjligheterna till att bli attraktiva på den privata arbetsmarknaden, utanför de traditionella biblioteksbyggnaderna?

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med vårt examensarbete är att undersöka vilka kompetenser som efterfrågas för befattningar inom området information management och hur man med en examen i biblioteks- och informationsvetenskap bör formulera sin kompetens så att den blir förståelig utanför bibliotekssektorn.

För att uppnå vårt syfte kommer vi att utgå ifrån följande frågeställningar:

- Finns det alternativa karriärmöjligheter inom yrkesområdet information management för utbildade i biblioteks- och informationsvetenskap?

- Vilka yrkeskunskaper och personliga egenskaper värdesätter företag och organisationer för befattningar inom information management?
- Hur bör en biblioteks- och informationsvetares kompetens formuleras utifrån marknadens efterfrågan?

1.3 Definitioner och centrala begrepp

I denna del kommer vi att redogöra för viktiga definitioner och centrala begrepp som återkommer i vårt arbete.

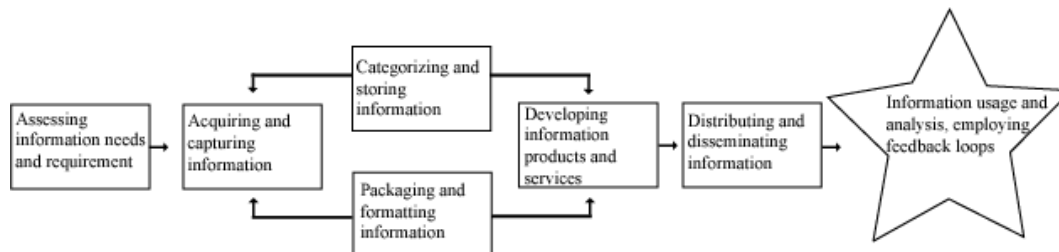
1.3.1 Yrkesområdet information management

Eftersom vi i detta examensarbete på olika sätt fokuserar på yrkesområdet information management, är det legitimt att grundligt definiera vad begreppet inbegriper. Maija-Leena Houtari, universitetslektor och överassistent vid Institutionen för informationsvetenskap vid Tammerfors universitet, presenterar ämnet information management i antologin *Introduktion till informationsvetenskapen*. Hon förklarar att information management är ett relativt nytt område i informationsvetenskapen och att dess utgångspunkt är uppfattningen om information som en värdefull resurs. Eftersom ämnet fortfarande håller på att ta form uppfattas information management generellt som ett område med tonvikt på informationsteknik och fokus på informationssystem. Genom att utnyttja systemens tekniska möjligheter kan organisationer anskaffa, bearbeta, lagra, distribuera, och i slutändan även avskaffa, långt bearbetad information. Kärnan i information management handlar alltså om informationsadministration på organisationsnivå och anknyter starkt till organisationens verksamhet, konkurrenskrav, produktivitet och framgång. Huotari pekar dock på att det finns ett stort behov av grundforskning inom information management p.g.a. bristfällig terminologi och avsaknaden av definitioner. Hon menar att forskningen fortsättningsvis kommer att vara inriktad på organisationernas utnyttjande av elektronisk informations- och kommunikationsteknik, för att kontrollera informationsresurserna och maximera informationsanvändningen i syfte att förbättra verksamhetens resultat. Idag är det främst datavetenskapen som ansvarat för undervisningen och forskningen i ämnet, men även handelshögskolorna. Inom informationsvetenskapen placerar sig information management någonstans mellan de områden där man undersöker informationsbehandling och de där man studerar ledarskap (2004, s.134ff).

Yrkesområdet information management kan innehålla en mängd olika definitioner av titlar och befattningar, för enkelhetens skull kommer vi i vår analys att använda oss av samlingsbegreppet 'information manager' (informationsledare). Informationsledarens arbetsuppgifter består bland annat av att identifiera organisationens, och dess personals, informationsbehov samt att anskaffa och lagra information; i syfte att kontrollera de centrala interna och externa informationskällorna. Utifrån detta sker sedan utvecklandet av tjänsterna och distributionen av informationen (Houtari 2004, s.135).

James M. Matarazzo har illustrerat en processmodell för att identifiera nyckeluppgifterna inom information management. Han poängterar dock att de flesta organisationer och företag inte alltid har med alla de moment som visas i denna modell. Detta kan bland annat bero på företagets ekonomiska förutsättningar eller okunskap om de olika momentens fördelar och vinsten de kan utmynna i (1999, s. 247ff).

Figur 1. En processmodell inom Information Management



Källa: Matarazzo 1999, s.248.

1.3.2 Den alternativa arbetsmarknaden

Ett återkommande begrepp i detta arbete är den ”alternativa” eller den ”privata arbetsmarknaden”. När vi talar om den alternativa arbetsmarknaden eller en karriär utanför de traditionella biblioteken syftar vi på informationsrelaterande yrken inom företag och organisationer. Företagsbiblioteken hamnar alltså utanför detta begrepp eftersom vi anser att dessa faller naturligt in under kategorin bibliotek.

1.4 Avgränsningar

Den alternativa arbetsmarknaden för en biblioteks- och informationsutbildad sträcker sig med största sannolikhet långt utanför företagens informationsavdelningar. Även om det vore intressant att täcka alla karriärmöjligheter som bibliotekarier har, skulle det vara omöjligt i ett arbete av denna storlek. Vi koncentrerar oss alltså därför endast på området information management inom företag och organisationer.

Trots att vi är intresserade av att studera hur en biblioteks- och informationsvetare ska göra för att marknadsföra sig själv, kommer vi endast föra en diskussion kring detta ämne. Syftet med detta arbete är alltså inte att konstruera en konkret marknadsföringsplan, utan snarare att komma med viktiga hållpunkter att tänka och stödja sig på när man ska formulera sin kompetens.

När det gäller personliga egenskaper är det svårt att dra några generella slutsatser eftersom det till stor del handlar om arbetsgivarens tycke och smak. Det vi vill studera kring denna fråga är om det finns några personliga egenskaper som anses vara mer nödvändiga och attraktiva än andra inom informationsrelaterade yrken. I analysen kommer vi därför att använda de personliga egenskaperna som ett komplement till de stycken som behandlar kompetens.

När vi talar om utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap utgår vi i första hand ifrån utbildningsinnehållet vid utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap i

Lund (BIVIL). Denna avgränsning har vi valt att göra eftersom vi har god kännedom om upplägget och innehållet i denna utbildning. Vi har inte som målsättning att täcka in alla övriga utbildningars inriktningar, dock tror vi att vårt resultat och våra slutsatser är applicerbara på alla biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningar i Sverige. Även om upplägget på de olika utbildningarna kan variera något ger de alla generella kunskaper inom ämnet biblioteks- och informationsvetenskap.

1.5 Disposition

Kapitel 1 Inledning

Under detta kapitel ges en inledning och bakgrund till det valda problemområdet. Syftet med uppsatsen klarläggs och mynnar ut i mer specifika frågeställningar. Detta följs av definitioner av centrala begrepp samt en genomgång av avgränsningar.

Kapitel 2 Litteraturgenomgång

Kapitel två är uppsatsens teoretiska del där vi går igenom litteratur och tidigare forskning. Avsnittet är indelat i tre delar, i den första delen tar vi upp teorier och forskning inom human resource management. I den andra delen behandlar vi professionsperspektivets teorier och forskning. Den sista delen handlar om marknadsföring av tjänster och i detta avsnitt presenterar vi aktuell forskning inom detta område. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av genomgångna teorier och forskning.

Kapitel 3 Metod

I metodavsnittet redogör vi för hur val av metod har gått till. Dessutom finns här en grundlig genomgång av hur vi valde våra respondenter, hur vi tänkte när vi utformade vår enkät samt hur vi genomförde vår undersökning. Slutligen går vi igenom vår valda analysmetod.

Kapitel 4 Resultat

Under denna rubrik redovisas resultaten på vår enkätundersökning. Resultaten är indelade i fyra kategorier, synen på olika utbildningar, efterfrågade kompetenser, efterfrågade personliga egenskaper samt alternativa karriärmöjligheter för biblioteks- och informationsvetare.

Kapitel 5 Analys och diskussion

I detta kapitel analyserar och diskuterar vi det insamlade empiriska materialet med utgångspunkt i litteraturgenomgången samt den teoretiska grundtanken som uppsatsen vilar på. Analysen är indelad i samma kategorier som föregående kapitel.

Kapitel 6 Slutsatser

I vårt sista kapitel anknyter vi vårt resultat och analysen av detta till våra frågeställningar och försöker att ge svar på dessa.

2. LITTERATURGENOMGÅNG

I detta kapitel kommer vi att presentera våra källor samt gå igenom teorier och forskning. Avsnittet är indelat i tre delar och består av human resource management, aspekter på professioner samt forskning inom tjänstemarknadsföring. Kapitlet kommer att avslutas med en sammanfattning av genomgångna teorier och forskning.

2.1 Human resource management

Human resource management berör allt som har med människan som resurs inom ett företag eller en organisation att göra. Det handlar exempelvis om rekrytering av personal för att fylla ett företags eller en organisations behov av kompetens, analys av vilka behov av kompetenser som ett företag eller en organisation har samt kompetensutveckling hos personalen. För oss är forskningsområdet av stor relevans vad gäller rekrytering och urval av personal. Här ingår även organisationers analys av kompetensbehov samt validering av kunskap hos befintlig eller blivande personal. I denna del kommer vi att inleda med en genomgång av litteraturen vi har använt oss av, sedan följer en översikt av teorier och forskning inom human resource management och slutligen en diskussion om definitioner av centrala begrepp.

2.1.1 Presentation av källor

Otto Granberg, forskare inom arbetslivspedagogik, har skrivit boken *Personaladministration och organisationsutveckling* (1999). I denna redogör Granberg bland annat för teorier och utvecklingstendenser inom human resource management. Detta varvar han med utredningar och egna erfarenheter inom området. Till stor nytta för oss har framförallt kapitlet som beskriver forskningsläge och teorier inom human resource management varit.

En annan bok som varit oss till stor hjälp vad gäller teorier och forskning inom human resource management är John Brattons och Jeffrey Golds *Human Resource Management. Theory and Practice* (2003). Bratton är professor och Gold är universitetslektor i human resource management.

Kenneth Abrahamsson, Lena Abrahamsson, Torsten Björkman, Per-Erik Ellström och Jan Johansson är redaktörer för boken *Utbildning, kompetens och arbete* (2002). Detta är en samling med bidrag från forskare verksamma i ett projekt som bedrivits vid avdelningen för Arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. I boken ges en bra översikt av forskning inom olika delar av arbetsvetenskapen där fokus ligger på kompetensförsörjning inom arbetslivet.

Handbook of Human Resource Management Practice (2006), författad av Michael Armstrong, forskare inom personal- och arbetslivsfrågor, är precis som titeln antyder mer av handbokskaraktär en teoretiskt förankrad. Dock tycker vi att Armstrong ger en bra sammanfattning av olika riktningar inom human resource management, samt redogör för användbara definitioner av centrala begrepp inom området.

Anders Lindmark och Thomas Önnevik, båda verksamma lärare vid Teknik och Samhälle på Malmö Högskola, har författat boken *Human resource management. Organisationens hjärta* (2006). Denna skrift har sitt fokus på en organisationslednings syn på sina medarbetare och bland annat diskuteras hur en bra ledare ska vara. Detta perspektiv är för oss inte helt användbart, men vi tycker att boken är så pass aktuell och intressant vad gäller bakgrund och teoretiska utgångspunkter inom human resource management i Sverige, att vi ändå inte vill utesluta den.

I våra diskussioner om yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation har vi i första hand utgått ifrån professor Per-Erik Ellströms bok *Kompetens utbildning och lärande i arbetslivet* (1992), då denna är vedertagen inom arbetsvetenskaplig forskning och utbildning. I denna skrift diskuterar Ellström kompetens och kvalifikation som hörnstenar i en organisation med ambition att vara lärande och utvecklande för individer. Kompetensutveckling är det centrala i hans resonemang. Trots detta tycker vi att hans genomgång av definitioner av begreppen yrkeskunnande, kompetens och kvalifikationer är mycket grundliga och användbara för oss i vårt arbete.

Magnus Söderström, gästprofessor i arbetslivets pedagogik, kartlägger i rapporten *Det svårfångade kompetensbegreppet* (1990) forskningen om kompetens och diskuterar olika innebörder av begreppet. Söderström beskriver dessutom olika perspektiv på kompetens, såsom ett produktionsfaktorsperspektiv, ett synergiperspektiv ett individuellt resursperspektiv, ett kvalifikationsperspektiv och ett professionsperspektiv, där de tre senare är av störst intresse för oss.

Jan Holmer och Jan Ch. Karlsson är redaktörer för en bok som varit oss behjälplig i vår diskussion om definitioner av begreppen kompetens, och framförallt, kvalifikation. Boken med titeln *Kvalifikation* (1991) är en sammanställning av olika föreläsningar som 1990 ingick en doktorandkurs i arbetsvetenskap vid Högskolan i Karlstad. Flera av Sveriges främsta kvalifikationsforskare presenterade vid denna kurs, och sedermera i ovan nämnda bok, sin samlade kunskap.

Per Andersson, fil. dr i pedagogik, och doktorand Andreas Fejes bok, *Kunskapens värde – validering i teori och praktik* (2005), har varit mycket nyttig för oss vad gäller definitioner av kunskap och validering. Boken handlar om värdering av kunskap och kompetens. I Anderssons bok problematiseras validering i relation till olika teorier om kunskap och lärande samt kunskapsbedömning i samhället.

Även Helena Korps, adjunkt i pedagogik, *Kunskapsbedömning* (2003) har varit användbar i vår strävan att kartlägga metoder för att validera kunskap. Korp är dock mer inriktad på validering inom utbildning än inom arbetslivet, trots detta anser vi hennes teorier och metoder vara relevanta för oss då många av dessa är av allmän karaktär.

2.1.2 Teorier inom human resource management

Human resource managementteorier är nödvändiga för oss att ta upp eftersom vi gjort vår undersökning bland personalrekryterare och behöver en förklaring till hur de tänker vid rekrytering av personal till en viss tjänst. Otto Granberg har två förslag till definition av begreppet human resource management: "Alla insatser som görs för att planera, genomföra och följa upp personalfrågorna i företaget" eller "alla insatser rörande human-kapitalet som görs för att företaget ska uppnå sina mål och utvecklas" (1999, s. 18). I human resource management ingår enligt Granberg personalpolitik och personalidé, personalrörlighet och kompetensförsörjning, personaladministrationsstrategi, personal- och kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald, löneadministration, arbetsmiljö, företagshälsovård, personalsocial verksamhet, medbestämmande samt personaladministrationsplanering och kompetensförsörjning (1999, s. 24f). Detta kan jämföras med Michael Armstrongs definition av human resource management i boken *Handbook of Human Resource Management Practice* (2006). Armstrong menar att:

HR [Human Resource] functions are concerned with the management and development of people in organizations. They are involved in the development and implementation of HR strategies and policies and some or all of the following people management activities: organization development, talent management, knowledge management, recruitment and selection, learning and development, reward management, employee relations, health and safety, welfare, HR administration, fulfilment of statutory requirements, equal opportunity and diversity issues, and any other matters related to the employment relationship.

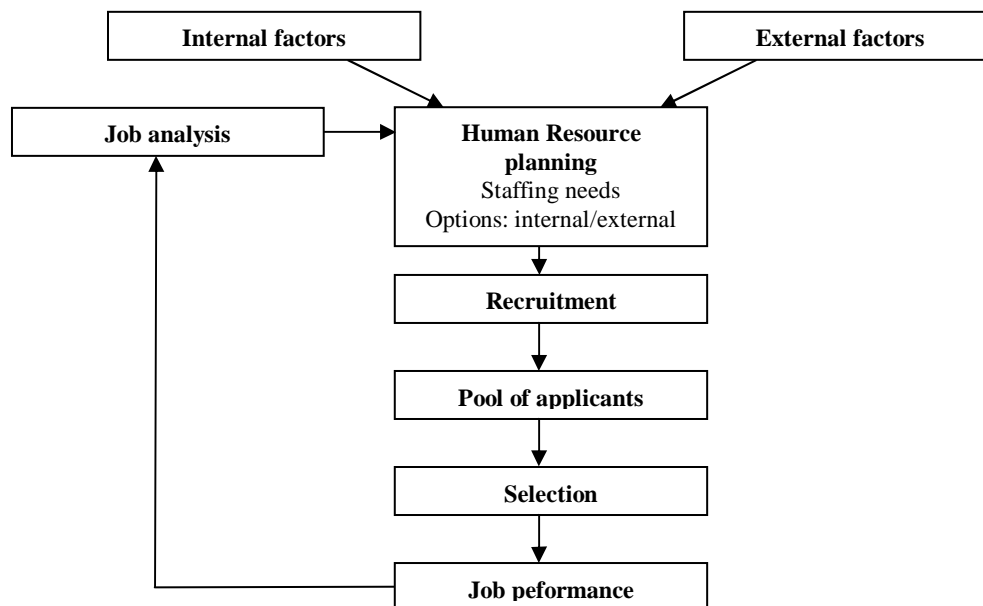
Armstrong 2006, s. 53

Av de områden Armstrong menar studeras inom human resource management, kommer vi att fokusera på rekrytering och urval av personal (recruitment and selection) samt personalplanering (human resource planning). Human resource management är ett väldigt stort forskningsområde som behandlar allt från detta, till utveckling och förändring av personalresurser samt relationer mellan personal och ledning med mera. Dock har vi valt att inte behandla dessa övriga områden. Rekrytering och urval handlar för ett företag eller organisation om att hitta människor med lämpliga kompetenser, som är kvalificerade för den tjänst som ska tillsättas. I detta ingår även personalplanering eller "human resource planning", som innebär kartläggning av vilka behov av resurser, i form av personal, som finns inom ett företag eller organisation (Bratton & Gold 2003, s. 15).

Det första steget vid personalplanering och rekrytering är enligt Lindmark och Önnevik att se över de befintliga personalresurserna, genom att kartlägga och utvärdera kompetenserna som finns i företaget eller organisationen. Först efter att detta är genomfört kan rekryteringen påbörjas. Det första steget i rekryteringsprocessen är att en arbetsbeskrivning görs, d.v.s. en kompetensprofil över den person företaget eller organisationen söker för en viss tjänst. Rekryterarna måste dessutom utarbeta en metod för hur man ska ta reda på och värdera de sökandes kompetenser. Vi utgår ifrån att personalrekryterare vid bemannings- och rekryteringsföretag gör en kompetensprofil över företaget eller organisationen de ska rekrytera till och att de sedan har en färdig modell för utvärdering av de sökandes kompetenser. Lindmark och Önnevik menar att det finns ett flertal olika vägar att gå för att utvärdera aspiranternas kompetenser vid rekrytering, exempelvis tester, intervjuer och observationer (2006, s. 82ff).

Detta synsätt kan jämföras med Brattons och Golds flödesschema för rekrytering, som även Lindmark och Önnevik refererar till.

Figur 2. Ett flödesschema över rekryteringsprocessen.



Källa: Bratton & Gold 2003, s. 222.

Bratton och Gold beskriver i denna modell ett flödesschema för rekrytering av personal. Till skillnad från Lindmark och Önnevik tar de upp två perspektiv, ett internt och ett externt. Bratton och Gold talar inte bara om företagets eller organisationens behov av kompetens, utan även om den sökandes förväntningar på, och dragning till, den sökta tjänsten. Dessutom talar de om den sökandes krav på att kunna sälja och marknadsföra sig för den eftertraktade befattningen. De poängterar den ömsesidiga relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, där båda parter ska samverka i rekryteringsprocessen. Bratton och Gold menar, liksom Lindmark och Önnevik, att det finns olika sätt för företag och organisationer att bedöma värdet av de sökandes kompetenser, men att de flesta rekryterare idag har färdiga mallar att utgå ifrån vid rekrytering (2003, s. 222f).

2.1.3 Forskning inom Human Resource Management

Personaladministration som forskningsområde har funnits så länge arbete har bedrivits i organiserade former. Personalfrågorna har under olika tider kallats för olika saker. På slutet av 1980-talet började man att använda termen human resource management istället för, som tidigare, begreppet personaladministration (Granberg 1999, s. 15ff). Grunden till human resource management lades av Taylor, Weber och Fayol, vars tankar om effektiva organisationer präglade företagen under industrisamhällets era, under de första årtiondena av 1900-talet. Taylor, med sin scientific management-skola, förespråkade optimal utformning och fördelning av arbetsuppgifter för bästa effektivitet. Även Webers byråkratiska synsätt förordade en långt driven specialisering och arbetsfördelning. Fayol skapade den administrativa skolan, som kännetecknas av organisation och planering. Efter dessa tre förgrundsgestalter kom Mayo på 1940-talet med en ny syn på organisationer, med människan i centrum istället för, som tidigare, maskinen. Detta nya

synsätt kallas human relations och det är ur denna lära som human resource management har växt fram (Lindmark & Önnevik 2006, s. 31ff).

2.1.3.1 Kompetens- och kvalifikationsforskning

Enligt Söderström finns det två stora grupper som huvudsakligen ägnar sig åt kompetensforskning, dessa är ekonomer och beteendevetare. Söderström har i sin bok *Det svårfångade kompetensbegreppet* (1990) gjort en grundläggande kartläggning över de mest tongivande forskningsansatserna som gjorts inom området och denna kommer vi att ha som utgångspunkt i vår beskrivning av forskningsläget.

De första som började ägna sig åt uppmärksam och inflytelserik kompetensforskning, vilket skedde under 1970-talet, nämnde oftast inte ens ordet kompetens i sina arbeten. Trots detta fördes det enligt Söderström intressanta diskussioner kring lärande och utveckling i organisationer. På 1980-talet började kompetens att bli ett modeord. Söderström kan se mönster i kompetensforskningen, och främst en skillnad i perspektiv, mellan ekonomerna, som har företagets behov i centrum, och beteendevetarna, som har individerna och deras lärande i centrum (1990, s. 10ff).

Vad gäller forskning om kvalifikation, har denna enligt Söderström varit vanlig inom utbildningsforskning inom olika samhällsvetenskaper. Kärnfrågorna inom kvalifikationsforskningen är vilka olika typer av kvalifikationer, i form av kunskap och erfarenheter, som behövs för olika sorters arbeten, samt hur olika arbeten och verksamheter främjar olika kvalifikationer hos människor (1990, s. 50).

2.1.3.2 Definitioner av centrala begrepp

Begreppen yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation har på senare år fått en nyckelroll inom arbetsvetenskaplig forskning. De tre begreppen är i svenskan mycket närbesläktade och har en gemensam innebörds kärna. Som en parentes kan nämnas att dessa tre begrepp i engelskan ersätts av den mångtydiga termen ”skill” (Ellström 1992, s. 19f). Kunskap är själva kärnan i alla dessa begrepp. För att gå vidare med vårt arbete krävs tydliga genomgångar och definitioner av ovan nämnda begrepp, som är centrala för vår undersökning.

2.1.3.3 Definition av kunskap

För att kunna validera kunskap måste frågan om vad kunskap är först utredas. Tre kunskapsformer berörs av Andersson och Fejes: episteme, d.v.s. vetenskaplig eller teoretisk kunskap, techne, som syftar på praktisk kunskap och fronesis, som handlar om etiska perspektiv på utförda handlingar. Vad gäller episteme, eller den teoretiska kunskapen, finns det enligt Andersson och Fejes några centrala frågeställningar, exempelvis vilken kunskap som är den väsentliga och hur individuella variationer ska bedömas och värderas. Techne och fronesis får ofta stå tillbaka för denna teoretiska kunskap inom olika utbildningssystem. Inte desto mindre är techne viktig för att veta hur något ska utföras, d.v.s. så kallad intelligent praktik. Flera forskare menar dessutom att teori och praktik inte är åtskilda, det är nödvändigt att kunna reflektera kring det man gör. Viss typ av techne-kunskap är däremot svår att verbalisera och därmed svår att mäta då den inte går att uttrycka i ord. Fronesis handlar om att kunna göra en bedömning av hur man ska agera eller handla i en viss situation. Det kan också kallas för praktisk klokhet och är ytterligare en aspekt som är nödvändig, men svår att bedöma då det

handlar om känslor (Andersson & Fejes 2005, s. 48ff). Vissa typer av ovan nämnda kunskaper kan även benämnas tyst kunskap. Denna kunskap innefattar exempelvis kunskap som gestaltas i konst, musik, etik och litteratur. Även vissa praktiska kunskaper räknas in bland de tysta kunskaperna, dessa brukar kallas för förtrogenhetskunskaper. Det finns även de som menar att all kunskap har en tyst dimension, d.v.s. någon del av kunskapen kan inte beskrivas med ord. Om man utgår ifrån att det finns tysta aspekter av all kunskap kan man ställa frågan om hur denna kunskap kan mätas och förstås (Ibid., s. 55ff).

Kunskapsbegreppet kan även delas upp i explicit eller implicit kunskap. Explicit kunskap kan i högre eller lägre grad formuleras med ord medan implicit, eller tyst, kunskap inte kan uttryckas i språklig form. Den tysta kunskapen handlar, som tidigare nämnts, om att "kunna göra något" snarare än att "veta något". I den tysta kunskapen ingår även förtrogenhetskunskap och erfarenhetskunskap (Ellström 1992, s. 24). Denna kunskap, som alltså är mycket svår att uttrycka i ord, är av denna anledning inte lätt att beskriva och mäta.

Vad gäller kunskapens kognitiva komponent så skiljer man mellan kunskaper och intellektuella färdigheter. Intellektuella färdigheter är enligt Ellström ännu svårare att bestämma än kunskapsbegreppet (Ibid., s. 24).

2.1.3.4 Definition av yrkeskunnande

Begreppet yrkeskunnande kan sägas stå som övergripande kompetens och kvalifikationer. Det kan definieras på olika sätt beroende på om utgångspunkten tas i de kunskaper eller färdigheter som en individ besitter, eller om den tas i uppgiften som ska utföras och dess krav på individens kunnande. I det förra fallet talar vi om en individs yrkeskompetens, medan vi i det senare fallet talar om individens kvalifikationer eller arbetets kvalifikationskrav (Ibid., s. 20).

Yrkeskunnande kan delas upp i fem delar:

- Formell kompetens, som fås genom utbildning och dokumenteras med exempelvis betyg.
- Yrkeskunnande som reell kompetens, den kompetens som en individ faktiskt besitter och potentiellt kan utnyttja för att t.ex. lösa en uppgift.
- Yrkeskunnande som utnyttjad kompetens, den kompetens som faktiskt kommer till användning i arbetet.
- Yrkeskunnandet som reellt krävs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt
- Yrkeskunnande som formellt eller informellt föreskrivs eller efterfrågas för ett visst arbete (Ibid., s. 20).

2.1.3.5 Definition av kompetens

Med kompetens avses enligt Ellström "förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder" (Ibid., s. 21).

Förmågan som avses kan tolkas i termer av fem olika faktorer:

- Psykomotoriska faktorer, d.v.s. olika typer av perceptuella och manuella färdigheter.
- Kognitiva faktorer, vilket innefattar kunskaper och intellektuella färdigheter.
- Affektiva faktorer, viljemässiga och känslomässiga handlingsförutsättningar.
- Personlighetsfaktorer, d.v.s. handlingsförutsättningar relaterade till personlighetsdrag.
- Sociala faktorer, d.v.s. olika sociala färdigheter (Ibid., s. 21).

Kompetens består, förutom av kognition och psykomotoriska faktorer, alltså även av affektiva, sociala och personlighetsrelaterade komponenter. Ibland ser man dock definitioner där begreppet snävas av till att enbart innefatta kunskaper och motoriska färdigheter (Ibid., s. 26). Dock ser vi en anledning till att ha med alla ovan nämnda faktorer i vår definition av kompetens. Exempelvis spelar vilja, personlighet och sociala färdigheter stor roll för hur en person klarar av att utföra olika arbetsuppgifter, alltså är även dessa faktorer en del av kompetensen.

Kompetens innebär i ovan förda resonemang en anpassning av färdigheter för att utföra vissa givna uppgifter. Kärnan i begreppet blir alltså ”vilken kompetens som krävs av individen för att denne så effektivt som möjligt skall kunna utföra förelagda arbetsuppgifter” (Ibid., s. 27). Vi bortser i detta fall från kompetensens utvecklingsperspektiv, d.v.s. individens förmåga att påverka och förändra sina arbets- och livsvillkor, eftersom detta inte är relevant för vår undersökning.

När man analyserar kompetens har man oftast sin utgångspunkt i den formella kompetensen, d.v.s. dokumenterad och formell utbildning. Detta kräver att man är insatt i olika utbildningar och vilka kompetenser dessa ger. Den formella kompetensen är dock inte tillförlitlig enbart genom att vara dokumenterad. En utbildning kan förväntas lära ut vissa kompetenser, men det är inte säkert att den enskilda individen verkligen tillgodogör sig alla dessa. Den formella kompetensen kan med andra ord antas vara skild från den reella kompetensen. Den reella kompetensen kan också vara högre än den formella (Ibid., s. 39).

Magnus Söderström skriver i sin rapport med titeln, som talar sitt tydliga språk, *Det svårfångade kompetensbegreppet*, att det knappast är möjligt att definiera eller använda kompetens på ett meningsfullt sätt utan att fungerande definitioner görs i varje enskilt fall. Det krävs enligt Söderström en betydelse av begreppet som är meningsfull i relation till ett givet sammanhang, exempelvis en viss verksamhet, yrkesgrupp eller organisation (1990, s. 61).

2.1.3.6 Definition av kvalifikation

Med kvalifikation flyttas fokus från individen och dennes individuella förutsättningar till arbetet och de krav som detta ställer på individen. Kvalifikation är alltså ett relationsbegrepp på samma sätt som kompetens, men med utgångspunkt i en viss uppgift istället. Ellström definierar kvalifikation såsom ”den kompetens, som objektivt *krävs* på grund av arbetsuppgifternas karaktär, och/eller som formellt eller informellt *efterfrågas* av arbetsgivaren” (1992, s. 29). Här börjar vi närma oss kärnan för vårt arbete. Det är

inte enbart intressant att se vilka kompetenser en individ besitter, utan detta måste göras i relation till ett arbete eller en viss uppgift, för att ta reda på om individen är kvalificerad för ett arbete eller inte. Dock kommer vi i vårt arbete i första hand att utgå ifrån de formellt eller informellt efterfrågade kvalifikationerna. Enligt Ellström är det nödvändigt att genomföra någon form av systematisk arbets- eller uppgiftsanalys för att fastställa vilka faktiska kvalifikationer som krävs för en uppgift eller ett arbete. Han menar att ett kvalifikationsbegrepp som utgår ifrån arbetets faktiska krav på kvalifikationer är mer fundamentalt än ett kvalifikationsbegrepp som utgår ifrån arbetsgivarens efterfrågan på kompetens. Detta för att det senare förutsätter det förra, men inte tvärtom. Arbetsgivaren måste ha kunskap om vilka faktiska kvalifikationskrav ett arbete ställer (Ibid., s. 30). När vi genomför vår undersökning utgår vi ifrån att utbildade personalrekryterare med erfarenhet av rekrytering inom området information management faktiskt är insatta i vilka kvalifikationer arbetsuppgifter inom detta område kräver. Dessutom är det viktigt att göra en distinktion mellan vad ett enskilt företag kräver och vad den totala marknaden kräver. I vår analys är det naturligtvis marknads behov vi utgår ifrån snarare än enskilda företag, detta för att göra undersökningen allmängiltig. Enskilda företag har olika behov beroende på bransch o.s.v. men detta är inte intressant i denna studie.

Jan Holmer och Jan Ch. Karlsson menar att ordet kvalifikation har att göra med utbildning och arbetsmarknad och att det i vardagligt tal ofta används för att beteckna kunskaper och färdigheter. De ser en skillnad i hur begreppet används i forskning, där det oftast får uttrycka relationer och processer, t.ex. olika typer av samband mellan kunskap och användningen av denna. Ordet kvalifikation kan härledas till latinets *qualis*, vilket betyder 'sådan som' och *facere*, som betyder 'göra'. Holmer och Karlsson menar att kvalifikation då betyder att någon formas, t.ex. genom utbildning, så att han eller hon passar in i ett arbete. Det kan också vara tvärtom, att något görs på arbetsmarknaden som har inflytande på utbildningssystemet. Enligt Holmer och Karlsson används kvalifikation ibland synonymt med kompetens, då även kompetens i vardagligt tal används för att beteckna kunskaper och färdigheter. De menar dock att kompetens mer är knutet till utbildning. Liksom Ellström säger Holmer och Karlsson att båda begreppen är mångtydiga, men att kompetenser sätter individen i fokus medan kvalifikation är knutet till arbetet. Holmer och Karlsson tar det dock ett steg längre och hävdar att kvalifikationsbegreppet kan ses som övergripande i förhållande till kompetensen (1991, s. 9f).

2.1.3.7 Validering av kunskap och kompetens

Ordet validering har sitt ursprung i latinets *validus*, som betyder 'stark' eller 'mäktig'. Enligt Andersson och Fejes handlar validering om att hitta styrkor. Det kan jämföras med ordet *invalid* som kan sägas handla om svagheter. I forsknings- och mätningssammanhang innebär validitet att man verkligen mäter eller beskriver det man hade för avsikt att undersöka (2005, s. 10f). Sveriges Regering har definierat validering såsom "en strukturerad bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetens som uppnåtts både i och utanför det formella utbildningsväsendet" (Dir. 1999:86, s. 1). Ett antal nyckelord, såsom identifiering, bedömning, värdering, beskrivning, dokumentation och erkännande, kan beskriva begreppet validering ytterligare.

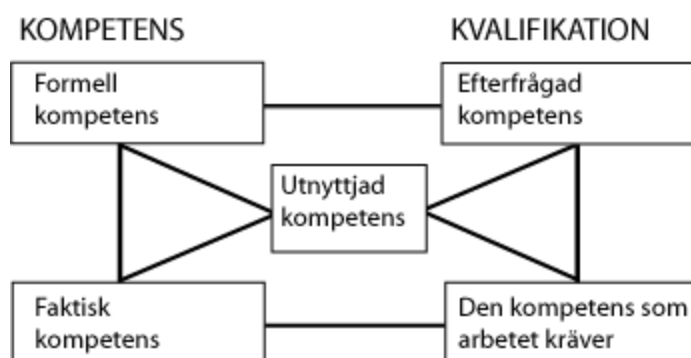
Andersson och Fejes menar att validering huvudsakligen används inom tre områden: inför vidare studier, för att anpassa en utbildning efter individens behov samt för att bedöma arbetslivets krav. Det handlar i alla dessa fall om att värdera kunskap, oberoende av var, när och hur den utvecklats. Genom validering kan man mäta inte bara kunskap som tillgodogjorts genom utbildningar, utan även informellt lärande kan ges ett rättmätigt värde. Utvecklingen av validering i Sverige har i hög grad fokuserats på validering inom arbetslivet, d.v.s. värdering av yrkeskompetens. Det handlar om att synliggöra och bekräfta kunskapers värde, för att exempelvis kunna visa att man innehar en viss kompetens (2005, s. 11f).

Valideringsprocessen innefattar bedömning och värdering av kunskaper, kompetenser och erfarenheter. Validering kan ha flera olika funktioner såsom bedömning av vad en individ lärt sig, i samband med urval för antagning till en utbildning eller i yrkeslivet. Det kan också handla om bedömning av förändring. Genom validering kan man visa på vilken kunskap som är viktig och som räknas som giltig och värdefull. Vid validering kan man ha sitt fokus antingen på individen eller på kunskapen (Ibid., s. 87ff). Då fokus är på rekrytering och validering inom arbetslivet bör perspektivet ligga på individnivå. I vårt fall, då vi vill kartlägga vilka kunskaper och kompetenser som anses värdefulla inom en viss bransch, bör snarare kunskapen sättas i centrum. Alla kunskaper har olika slags värde. Ett av dessa benämns bytesvärde och detta är enligt Andersson och Fejes centralt när det gäller kartläggning av kunskap för urval av individer. Kunskapen kan efter validering bytas mot exempelvis ett kunskapsbevis i form av ett certifikat, betyg eller annan form av dokumentation, alternativt ett arbete inom ett visst yrke (Ibid., s. 90).

Validering gör att alla kunskaper, både formella och informella, räknas och får ett värde. När man gör en kunskapsbedömning innebär detta samtidigt att man definierar vilken kunskap och kompetens som är viktig, eller mindre viktig, inom ett visst yrke. Vilken kompetens är det egentligen som krävs för att göra ett bra jobb och vilken kompetens anser exempelvis arbetsgivare är nödvändig? Validering kan här ha stor betydelse för vilken kunskap som ska räknas (Ibid., s. 93f).

Ellström har konstruerat en modell för relationer mellan olika innebörder av yrkeskunnande:

Figur 3. En modell för relationer mellan olika innebörder av yrkeskunnande.



Källa: Ellström 1992, s. 38.

Denna modell åskådliggör hur den formella kompetensen sällan överensstämmer med den faktiska kompetensen, där även informellt lärande och diverse erfarenheter ingår. Det är alltså den utnyttjade kompetensen som bör beaktas vid validering av kunskap. Då får man en bild av hur väl kunskapen matchar den kompetens som arbetet kräver.

Validering är för oss användbar då de kompetenser som utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger inte är allmänt kända inom näringslivet, utan nästan enbart inom biblioteksbranschen. Det är nödvändigt för biblioteks- och informationsvetenskapsutbildade att kunna kartlägga och beskriva sin kunskap och kompetens. Detta måste göras på ett sätt som blir förståeligt för de som inte är insatta i vår utbildning och som därför inte känner till t.ex. vilka kunskaper vi tillgodogör oss på utbildningen. Ett problem är dessutom de biblioteksspecifika termer som används inom biblioteks- och informationsvetenskapen och som inte är kända i övriga samhället.

2.2 Professionsperspektiv

I vardagligt språkbruk betyder ordet professionell ungefär att man har yrkesstolthet, tar ansvar för sina arbetsuppgifter och att man följer de gällande yrkesreglerna (Selander 1989, s. 12). I professionellt språkbruk blir begreppet dock mångtydigare och mer komplext. Vi kommer i detta avsnitt först att redovisa den litteratur vi använt och därefter redogöra för professionsteorier och -forskning; både allmänt och ur ett bibliotekarierelaterat perspektiv.

2.2.1 Presentation av källor

Staffan Selander är professor i didaktik vid Lärarhögskolan i Stockholm. Hans antologi *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap* (1989) redovisar det arbete som de svenska deltagarna i temagruppen Professionalisering och social konfliktteori varit sysselsatta med under två år vid The Swedish Collegium for Advanced Study in the Social Sciences (SCASSS) i Uppsala. Verksamheten vid SCASSS syftar till att främja teoretisk och nydanande forskning inom samhällsvetenskaperna. Antologin har varit användbar i vårt arbete eftersom den har gett oss olika forskares perspektiv på vad professionalisering innebär från en rad olika yrkesgrupper. Antologin belyser också den forskning som tar upp professionaliseringsfrågan och den kamp som olika yrkesgruppers fört för att få kontroll över sin yrkesverksamhet.

Inga Hellberg är biträdande professor vid Göteborgs universitet. Hennes text "Expertkunskaper; specialisering och differentiering" ingår i Kenneth Abrahamssons antologi *Utbildning, kompetens och arbete* (2002, s. 283-298). I kapitlet redogör Hellberg för professionsforskningens utveckling och inriktning sedan mitten av 1900-talet fram till dagens forskning. Hennes översikt tjänar som bakgrund till resultaten av ett par svenska professionsstudier, som utförts under 1990-talet, och som behandlar professionellas syn på, och behov av, kunskapsutveckling för att hävda sig på 2000-talets arbetsmarknad. Boken har främst varit oss behjälplig i vår historiska genomgång av professionsforskningen.

Richard Rubin är professor i biblioteks- och informationsvetenskap och har human resource management som sitt speciella intresseområde. I boken *Foundations of Library and Information Science* (2000) diskuterar Rubin bl.a. hur forskningen inom biblioteks- och informationsvetenskapen ser ut, hur framtiden kommer att te sig för biblioteken och övriga informationssektorn samt vilka möjligheter biblioteken och bibliotekarien har under den kommande tiden. Särskilt intressant anser vi kapitlet "Librarian: An Evolving Profession" vara. Här behandlar Rubin bibliotekariens framtida arbetsmarknad och en möjlig utveckling av bibliotekarieprofessionen i takt med samhällets förändring.

Sanja Magdalenic är forskare vid sociologiska institutionen på Stockholms Universitet. Hennes forskningsämne rör bland annat professioner och organisationer. I studien *From Librarian to Information Professional* (1996) undersöker Magdalenic bibliotekarieprofessionen i Sverige och de strategier som har utvecklats för att skydda och upprätthålla yrkets jurisdiktion. Studien fokuserar även på bibliotekariers konkurrens med andra informationsprofessionella yrkesgrupper.

Keith M. MacDonald är gästprofessor vid the Department of Sociology, the University of Surrey. Hans bok *The Sociology of the Professions* (1995) är en omfattande studie av kunskapsbaserade yrken. MacDonald analyserar professioner och gör jämförelser mellan Storbritannien, USA och Europa samtidigt som han undersöker relationen mellan professionalism, kunskap, tillstånd, social stratifiering, organisationer och byråkrati.

Andrew Abbott är professor vid the Department of Sociology, the College at the University of Chicago. Hans bok *The System of Professions* (1988), är en teoretisk analys av professionerna och deras utveckling.

Professor Amitai Etzionis bok *The Semi-Professions and Their Organization* (1969) berör yrkesgrupper som inte når upp till de kriterier som krävs för att anses tillhöra en profession. Bokens syfte är att öka den sociologiska kunskapen om professionerna, genom att fokusera på en ny grupp professioner, vilka Etzioni refererar till som semi-professioner. Boken har varit användbar eftersom den berör yrkesgrupper som länge kämpat för att uppnå samhällelig status, exempelvis bibliotekarier. Den ger oss även en grundlig genomgång av vad som krävs av en yrkesgrupp för att få kalla sig för en profession.

Olof Sundin är forskare och universitetslektor i biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds universitet. Hans avhandling *Informationsstrategier och yrkesidentiteter* (2003) visar hur sjuksköterskors fackinformation bidrar till att etablera en förändrad yrkesidentitet. Sundin åskådliggör hur sjuksköterskor utvecklar informationsstrategier för att påverka omgivningen i en riktning som stämmer överens med den nya yrkesidentiteten. Hans slutsats är att informationssökning och informationsanvändning är viktiga instrument för maktutövande och främjande av professionella intressen. Avhandlingen har varit oss till nytta eftersom den berör en yrkesgrupp som, liksom bibliotekarierna, har problem att ses som en profession av samhället.

Trine Schreiber och Hans Elbeshausen, är lektorer vid Danmarks biblioteksskola och redaktörer för boken *Bibliotekarerne* (2006). Denna bok presenterar bidrag av danska och svenska forskare inom biblioteks- och informationsvetenskap. Framförallt fokuseras

det i boken på bibliotekariens professionalisering, men även på dennes kompetens och självförståelse. Mest användbart har kapitlet ”Informationskompetence, ikt og bibliotekarers professionelle expertise”, skrivet av ovan nämnda Olof Sundin, varit.

Jenny Lundins och Susanne Mandréns magisteruppsats, *Bibliotekariens nya arbetsmarknad* (2003), behandlar bibliotekarien utanför de traditionella biblioteken och varför bibliotekarier anställs på den privata arbetsmarknaden. De resonerar kring att yrkesrollerna idag inte är lika definitiva som tidigare och att detta skapar nya karriärvägar och möjliggör en bredare arbetsmarknad för bibliotekarien. Deras resultat visar dock att attityden till biblioteks- och informationsvetare på den privata arbetsmarknaden inte har ändrats i så stor utsträckning att det skulle kunna vara till fördel för rekrytering av bibliotekarien från de privata företagens sida. En annan intressant diskussion rör vem det egentligen är som är mest angelägen om att få fler bibliotekarier att arbeta på privata företag. De menar att de privata företagen knappast skriker efter en kompetens inom ämnesområdet biblioteks- och informationsvetenskap. I analysen konstaterar Lundin och Mandrén att bibliotekariens kompetens och förhållningssätt kring information efterfrågas. De har även kommit fram till att bibliotekarien har konkurrens från andra utbildningar och att de bibliotekarier som är beredda att ta egna initiativ har större chans att lyckas få jobb på den privata arbetsmarknaden.

I magisteruppsatsen *Bibliotekarier i privat sektor* (2002) behandlar Johan Rasmussen bibliotekariers upplevelser av sin roll på privata företag. Detta sker genom intervjuer av fem personer med biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning, som arbetar på den privata arbetsmarknaden. Arbetet tar upp de olika faktorer som bibliotekarier inom privat sektor kan stöta på och Rasmussen belyser problemet med att som anställd på ett företag inneha en biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning. Han kommer fram till att även om kollegorna uppskattar bibliotekariens kompetens inom informationsområdet, anser de intervjuade i studien att titulaturen bibliotekarie ställer till problem, eftersom bibliotekarier är så starkt förknippade med böcker. I arbetet diskuterar och visar Rasmussen hur bibliotekarier kan göra för att söka nya karriärvägar och menar att deras fält sträcker sig längre än till biblioteken p.g.a. den nya teknologin och den digitala informationen. De nya karriärvägarna möjliggör även för en ny titulatur hos bibliotekarieprofessionen, som t.ex. informationsspecialist eller informationsarkitekt.

2.2.2 Abbotts professionsteori

Sociologen Andrew Abbotts professionsteori går ut på att varje profession är bunden till ett antal uppgifter genom jurisdiktion. Jurisdiktionen symboliserar förhållandet mellan en profession och det arbete som professionens medlemmar utför. Inom en jurisdiktion har en profession ensamrätt att utöva expertarbete. Allt som sker inom en profession påverkar även andra professioner. Abbott (1988) menar att ingen profession är absolut eller permanent och att banden mellan professionerna utgör ett interagerande system. Inom systemet tävlar professionerna mellan varandra om framgång. Abbott understryker hur stor inverkan de samhälleliga krafterna har på varje individuell profession. Han menar att professionen aldrig kan ses ensam men att den inte heller kan ersättas av den övergripande kategorin ”professionerna”, eftersom de existerar i ett system.

Abbott betonar att det inom professionen då och då skapas nya uppgifter, samtidigt som gamla avskaffas eller omformas. Detta sker på grund av de externa krafterna i samhället och innebär att professionen hela tiden konkurrerar med de som utför liknande arbetsuppgifter. Därför måste professionen vara beredd på att anpassa sig när situationen förändras och på samma gång måste den skydda sig mot inkräktande professioner. Professionen måste alltså, enligt Abbott, tävla om sin expertis, inte bara med andra professioner, utan även inom sin egen profession. I och med detta tävlingsmoment, som innebär att professioner försöker stärka sin jurisdiktion, så uppkommer vad Abbott kallar abstraktion/avskiljande (abstraction). Kort betyder detta att en profession som strävar efter fler och större områden att verka under kan bli diffus och sakta uttunnas. För att en profession skall kunna bevara sin identitet och inte bli alltför diffus beskriver Abbott två mekanismer: sammanslagning (amalgamation) och delning (division) (1988, s. 33ff). Abbott menar att det ibland händer att flera professioner eller yrkesgrupper slås samman eftersom de utför liknande arbetsuppgifter. På så vis uppstår en ny slags profession. Abbott påpekar att så är fallet inom informationsvetenskapen, där bibliotekariebefattningen slagits samman med databehandling och programmering, och bildat en gemensam grupp. Han menar dock att sammanslagning ofta misslyckas eftersom det leder till en ineffektiv vaghet och att det inom gruppen finns under- och överordnade grupperingar. Motsatsen till sammanslagning är delning. Denna delning fortsätter enligt Abbott vanligtvis inom professionen i och med att det inom gruppen finns medlemmar som specialiserat sig inom olika områden (Ibid., s.105f).

Abbotts teori visar hur professionellt arbete hjälper till att fastställa om en professions arbetsuppgifter är sårbara för konkurrenters inblandning. Eftersom professionella tävlar om att ta över varandras uppgifter är det viktigt att veta hur professionellt arbete konstruerar dessa uppgifter och hur man fastställer om det finns risk för sårbarhet.

2.2.3 Professionsforskning

Professionsbegreppet hänger starkt ihop med det samhälle det verkar i. Staffan Selander menar att olika yrken tillkommer under olika samhällsliga betingelser och att man därför också kan förvänta sig att de är bärare av olika slags traditioner (1989, s.117).

Profession är ett begrepp som under lång tid endast var förbehållet de tre lärda professionerna; präster, jurister och läkare. Inga Hellberg redogör för att det var först på 1900-talet som professionsforskningen kom igång i mer snäv bemärkelse. 1933 gavs boken *The Professions* ut av de två engelska forskarna A.M. Carr-Saunders och P. Wilson. Denna betraktas som startpunkten för professionssociologin och det nya med denna forskningsansats var att boken inte bara handlade om de tre lärda professionerna, utan även omfattade ett 20-tal andra yrkesgrupper, t.ex. tandläkare, lärare, sjuksköterskor, ingenjörer och revisorer (2002, s.284).

Amitai Etzioni (1969) redogör för hur Carr-Saunders särskiljer fyra typer av professioner i det moderna samhället:

- De etablerade professionerna – Juridik, medicin och teologi. Kännetecknas av att deras praktik baseras på teoretiska studier inom ett specifikt fackområde och att medlemmarna inom professionen känner en kåranda.

- De nya professionerna – Baseras på professionernas egna fundamentala studier, t.ex. kemi, ekonomi, ingenjör-, natur- och samhällsvetenskap.
- Semiprofessionerna – Teoretiska studier ersätts av teknisk kunskap. Teknisk praktik och kunskap är basen i semiprofessioner såsom sjuksköterskor, farmaceuter, optiker och socialarbetare.
- Skulle kunna vara-professionerna – Erfordrar varken teoretiska studier eller förvärvande av exakta tekniker, utan kräver snarare en förtrogenhet med modern praktik inom det givna området, exempelvis säljledare och arbetsledare.

Etzioni menar dock att det finns problem med att klassificera och definiera professioner eftersom de är mer eller mindre temporära och hela tiden utvecklas och förändras. Detta gäller även de mest etablerade yrkesprofessionerna (1969 s. 143ff). Selander fortsätter på samma spår och påpekar att det inte är självklart att professionsbegreppet är lika användbart för att analysera yrkespositioner i dagens samhälle som det varit i tidigare epoker. Han menar att det är den internationaliserade varu- och arbetsmarknaden som förändrat villkoren. Informationsbehandling, kommunikation, statlig välfärdspolitik och byråkrati är faktorer som har påverkat både arbetsuppgifter och arbetsinnehåll. Detta leder till att gamla yrken och yrkestraditioner förändras och att nya skapas (1989, s. 11).

Det essentialistiska perspektivet dominerade från 1930 till 1970-talet. Detta angreppssätt utmärks av att forskarna främst velat särskilja de professionella från andra yrkesgrupper och därför ställt upp ett antal kriterier på vad som kännetecknar en profession. Dessa kriterier är att professionens forskning ska bedrivas med hjälp av en systematisk teori, att yrkesgruppen erkänns auktoritet inom sitt område, att samhället sanktionerar yrkesgruppens verksamhet, att yrkesgruppen verkar efter etiska koder och att yrkesgruppen har en egen yrkeskultur. Sundin betonar att kriterierna för att en yrkesgrupp ska ses som en profession kräver att det finns en relation mellan forskning, utbildning och tillämpning, men om inte yrkesgruppens kunskap ges samhällelig acceptans är det svårt att applicera i yrket (2003, s.46).

Richard Rubin ställer sig frågande till om bibliotekaryrket är en profession. Han menar att den professionella statusen för en bibliotekarie vilar på tron att bibliotekarien innehar speciell expertis. När bibliotekarien endast fanns på biblioteken var det lättare att urskilja de specifika kunskaper som endast en bibliotekarie innehar. Nu när yrket har utvecklats och utvidgats är det svårare att urskilja de specifika egenskaper och kompetenser som en professionell bibliotekarie bör inneha. Bibliotekarien har dessutom fått konkurrens av andra yrkesgrupper som också de vill kalla sig för informationsspecialister. Därtill kan vem som helst med hjälp av exempelvis Internet få tillgång till obegränsade mängder information, något som bibliotekarien tidigare hade mer eller mindre ensamrätt på att tillhandahålla (2000, s. 379ff).

När man inom den essentialistiska professionsforskningen studerat yrken som professionsbeteckningen omfattat, har man också funnit flera yrken som inte gjort det. Dessa benämns som semiprofessioner eftersom de inte helt uppfyller de krav som ställs på en profession. Semiprofessionernas kännetecken är att de inte uppfyller kriteriet att

applicera en egen kodifierad kunskap i yrkespraktiken. Det hela grundas i att yrkesgruppens unika kunskap inte är godtagen i det övriga samhället. Sundin menar att bibliotekaryrket kan ses som en semiprofession eftersom det inte uppfyller alla kriterier som ställts upp inom den essentialistiska professionsforskningen (2003, s.46).

2.2.4 Bibliotekarien och professionen

Bibliotekaryrket är på många sätt unikt, men när vi som biblioteks- och informationsvetare hävdar vår kompetens utanför de traditionella biblioteken finns det en rad andra yrkesgrupper att konkurrera med. Sanja Magdalenic berör detta i *From Librarian to Information Professional?* (1996). Hon ställer Nick Moores, professor vid universitetet i Brighton, och Andrew Abbotts definitioner av vilka typer av olika yrkesroller som kan räknas som informationsprofessionella mot varandra. Magdalenic förklarar att Moore avgränsar sin definition av informationsprofessionella till att omfatta tre yrkesgrupper:

- Bibliotekarier och informationsarbetare – Enligt Moore är dessa specialiserade på att samla in information inom en organisation och sedan använda dessa informationssamlingar till att svara på ett stort antal frågor.
- Researchers och informationsanalytiker – Arbetar med att samla in, analysera och systematisera information, ofta med en liten grupp klienter men med mer detaljerade frågor.
- Informationssystemsspecialister – Denna grupp arbetar med datorer och är specialister på att designa och utveckla informationssystem.

Magdalenic fortsätter med att redogöra för Abbotts definition. Han menar att informationsprofessionella hjälper klienter sälla bland ett stort material, då dessa behöver hjälp att hitta användbar information. Han delar därefter in dem i två grupper:

- De som arbetar med kvalitativ information, t.ex. bibliotekarier, akademiker och journalister.
- De som arbetar med kvantitativ information, t.ex. revisorer, managementtekniker, statistiker, researchers och systemanalytiker (Magdalenic 1996, s. 3f).

Abbott förklarar att bibliotekarieprofessionen har dominerat det kvalitativa uppgiftsområdet fram till nyligen. Utvecklingen inom professionen har allmänt varit fredlig, även om bibliotekarier har konkurrerat sinsemellan. Abbott menar att bibliotekarieprofessionen har råkat ut för en rad störningar genom åren, som tvingat den att anpassa sig till rådande förhållanden. Ett exempel på en störning är den tekniska utvecklingen, som började med mikrofilm och fortsatte med den datorisering och digitala utveckling som fortfarande pågår. I och med de externa förändringarna kan professionen även skakas om inifrån. Den inre utvecklingen av kunskap eller professionell struktur leder alltså till en mönsterförändring i den professionella jurisdiktionen (1988, s. 216ff).

Historiskt sett har bibliotekarien varit nära förknippad med biblioteksbyggnaden. När folk i allmänhet tänker på bibliotekarier tänker de på dem i relation till ett bibliotek. Rubin frågar sig därför om hela bibliotekariens identitet är förknippad med det fysiska biblioteket. Om biblioteken försvinner i och med den tekniska utvecklingen, kommer

bibliotekarien i så fall att göra detsamma? Kan det finnas bibliotekarier utan bibliotek och kommer vi i så fall att inneha samma yrkestitel? Rubin nämner information consultant, information specialist och information manager som exempel på alternativa benämningar för en bibliotekarie. Dock tror Rubin inte att biblioteken kommer att försvinna i en nära framtid, men att bibliotekarien i högre grad kommer att arbeta utanför biblioteken. Han menar att framtidens bibliotekarie kommer att behöva anpassas efter förändringar i samhället och de krav som detta ställer på bibliotekarieprofessionen (2000, s. 351f). En annan syn på bibliotekariers professionalisering beskriver Sundin i boken *Bibliotekarerna*. Sundin har hämtat ett citat som användes i en marknadsföringskampanj för att förändra bilden av bibliotekarien, genomförd av Danmarks Biblioteksskole. I detta citat definieras bibliotekarien som en ”nøgleperson i videnssamfundet, som tager sig af informationssøgning og strukturering af viden. Designer og opbygger informationssystemer, websites og databaser” (2006, s. 77). I kampanjen gavs även förslag på alternativa yrkestitlar för biblioteks- och informationsvetare, exempelvis informationsspecialist, informationsarkitekt, informationsmedarbetare, webbutvecklare, researcher och kulturförmedlare. Sundin menar, liksom Rubin, att bibliotekarieprofessionens vara eller icke vara påverkas och utvecklas av förändringarna i det teknologiska samhället och att marknadsföring av bibliotekariens kompetenser och professionen bör anpassas efter samhällsutvecklingen (Ibid., s. 77f).

Rubin diskuterar även de biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningarnas innehåll och menar att den kompetens som specialister inom informationsområdet i framtiden behöver är praktisk snarare än teoretisk, då informationsteknologi är en praktisk disciplin. Dock menar Rubin att detta också är ett hot mot bibliotekarieryrket som profession, då en profession behöver en stark teoretisk grund. Rubin menar dock att bibliotekarieprofessionen, liksom många andra erkända professioner, kräver både teoretisk och praktisk kunskap, såväl som omdöme. Enligt Rubin är detta synsätt inte ett uttryck för individuella färdigheter utan snarare en kollektiv kunskap inom professionen, gällande exempelvis förståelse för informationens och kunskapens natur, informationsbehov hos människor och hur information kan identifieras och värderas (2000, s. 371ff).

Abbott (1988) talar alltså om att bibliotekarieprofessionen redan varit utsatt för en stor grad av anpassning genom åren och Rubin (2000) menar att bibliotekarien måste fortsätta att anpassa sig för att överleva som profession. Denna omställning har redan börjat och tydligast kan man se det bland biblioteksskolorna i USA. Traditionellt hette alla tidigare ”School of library science”. Idag heter de flesta, med få undantag, ”school of information science and policy”, ”school of information studies”, ”school of information”, ”school of library and information studies” eller ”school of library and information science”. Majoriteten av bibliotekarieutbildningarna har alltså slopat ordet ”library” helt i sina namn, de övriga har ”information” som tillägg, d.v.s. såsom utbildningarna i Sverige. Det finns enligt Rubin flera anledningar till att ”information” har hamnat i fokus i bibliotekarieutbildningarnas namn och att ordet ”library” i många fall helt strukits. Några av dessa anledningar är att information, snarare än böcker, är det centrala i många utbildningar, informationsteknologin har influerat bibliotekens verksamheter samt att det finns en stor marknad för informationsspecialister, utbildade vid bibliotekarieutbildningar, som inte vill bli förknippade med ordet ”library” (2000, s. 368f).

2.3 Forskning inom tjänstemarknadsföring

Vi kommer i detta avsnitt att behandla forskning inom området tjänstemarknadsföring. Detta område är av relevans eftersom en del av vårt syfte är att ta reda på hur man med en examen i biblioteks- och informationsvetenskap kan marknadsföra sin kompetens. Vi kommer dock inte att presentera några teorier inom tjänstemarknadsföring eftersom det ligger utanför vårt intresseområde.

Det finns ett moraliskt dilemma beträffande att sälja sig själv och sin kunskap och inte minst inom biblioteksvärlden har marknadsföring traditionellt varit närmast ett skällsord. Även inom andra branscher finns det enligt Britt-Marie Ahrnell och Leif Klockare, båda konsulter inom kunskapsmarknadsföringsområdet, en etablerad negativ syn på marknadsföring och försäljning (2005, s. 15ff). I sin bok *Försäljning för icke-säljare* menar Ahrnell och Klockare att marknadsföring och försäljning av varor numera är accepterat, medan det fortfarande finns en ovana vid marknadsföring av människors tjänster och kunnande. Längre har det varit politiskt inkorrekt att marknadsföra sina egna tjänster, men Ahrnell och Klockare anser att en förändring av detta synsätt är nödvändig och på gång. Framtidens samhälle ger ökade möjligheter för tillväxt, utveckling och export inom området kunskap och service. Vidare anser Ahrnell och Klockare att det i detta samhälle är människors kunskaper som är den produkt som skapar värde för kunderna. Därför krävs det ett kunnande om hur man kan sälja och ta betalt för människor och deras kunskap (2005, s. 8f).

Professor Christian Grönroos redogör för forskningen inom tjänstemarknadsföring i boken *Marknadsföring i tjänsteföretag*. Det har forskats kring marknadsföring av tjänster sedan 1970-talet, då inriktningen uppkom som en reaktion på konsumtionsmodellerna av varor som tidigare varit helt dominerande. Under de år som gått sedan dess har skillnaderna mellan marknadsföring av varor och tjänster till stor del suddats ut. Tjänster innehåller varor och varor tjänster. Idag är det viktigt att inte bara erbjuda en bra produkt utan även en service, där kundernas behov och önskemål sätts i centrum. Här kommer kunskapen om marknadsföring av tjänster, s.k. service management, in i bilden (1996, s. 5).

Birgitta Arnerup-Cooper, som är civilekonom i grunden, och företagsekonomiprofessor Bo Edvardsson har tillsammans skrivit boken *Tjänstemarknadsföring i teori och praktik* (1998). De menar att tjänster i grunden skiljer sig från varor, exempelvis är tjänster abstrakta, produktion, leverans och konsumtion sker samtidigt och kunden är oftast delaktig i processen som medproducent. Detta kräver en annan typ av marknadsföring och Arnerup-Cooper och Edvardsson menar att denna ska utgå ifrån tjänstens karakteristika och relationen med kunden, till skillnad från marknadsföring av varor, där produkten är utgångspunkten. Dessutom anser Arnerup-Cooper och Edvardsson, liksom Grönroos, att gränserna mellan varu- och tjänsteproducerande företag blir alltmer flytande. Även inom t.ex. industriföretag spelar tjänster en viktig roll som konkurrensmedel (1998, s. 9ff).

Relationer står i centrum för teorier, modeller och begrepp som byggts upp inom tjänstemarknadsföringen. Detta är naturligt då en nära kundkontakt ständigt förekommer inom tjänsteproduktionen. Denna del av marknadsföringen brukar benämnas

relationsmarknadsföring och har grundtanken att marknadsföring bör bygga på ett relationsperspektiv. Relationsmarknadsföring är central inom tjänstemarknadsföringen då den har kunden och relationen till denna i fokus. Det gäller även relationer till exempelvis leverantörer, rekryteringsorganisationer samt den interna marknaden (Ibid., s. 11ff). För vår del är det relationen mellan arbetstagare, som står för tjänstemarknadsföringen, och arbetsgivare, som ska bli attraherad av de tjänster arbetstagaren har att erbjuda, som är av relevans.

Grönroos förklarar att även om en del utomnordisk forskning om bl.a. strategiska allianser och partnerskap också riktat intresset mot relationer på marknaden, var det ändå in på 1990-talet i huvudsak endast i nordisk forskning som relationsperspektivet lades till grund för utvecklingen av begrepp, modeller och teorier på marknadsföringens område. Först under 1990-talet skedde en omfokusering från byten till relationer även i internationell forskning (1996, s. 10f).

Inom biblioteks- och informationsvetenskapen sker en del forskning som behandlar marknadsföring ur olika aspekter. De flesta fokuserar dock på marknadsföring av folkbibliotek. En magisteruppsats inom biblioteks- och informationsvetenskapen som behandlar marknadsföring av bibliotekarien är Anna Sofia Perottis *Varför ska vi heta som vårt hus? En studie av marknadsföring av bibliotekarien* (2006). Perotti redovisar en slutsats om att det finns användbara strategier för att marknadsföra bibliotekariens informationskompetens och menar att det finns en anledning att behålla titeln bibliotekarie eftersom kompetensen inte ligger i titulaturen utan i personen. En annan magisteruppsats som behandlar marknadsföring av bibliotekariens kompetens är Ingela Agerts och Henrik Tegströms *Kompetens som lockbete: En studie i lokala och centrala biblioteksföreträdares syn på marknadsföring av bibliotekariekompetens gentemot lokala politiker* (1999). I sina slutsatser redogör Agert och Tegström bl.a. för att varje enskild bibliotekarie måste definiera och marknadsföra sin egen kompetens för att överbrygga klyftan mellan vad politikerna tror att bibliotekarierna gör och vad de verkligen gör. Agert och Tegström menar att bibliotekarierna i första hand måste få ett starkt grepp om vad den egna kompetensens delar omfattar eftersom det inte går att marknadsföra kompetens som är okänd för den som innehar kompetensen.

2.4 Sammanfattning av litteraturgenomgången

Vi har i vår litteraturgenomgång behandlat två områden som vi hämtat teorier från, human resource management och professionsperspektivet, samt tjänstemarknadsföring, som vi presenterar forskningen inom. Nedan följer en kortfattad sammanfattning av de respektive områdena.

Human resource management är en nyare benämning på personaladministration och de aspekter vi fokuserar på inom detta område är rekrytering och urval av personal samt personalplanering. Yrkeskunnande, kompetens och kvalifikation är nyckelbegrepp inom human resource management och kunskap är kärnan i alla dessa begrepp. Entydiga definitioner av begreppen är svåra att hitta, men kortfattat kan sägas att yrkeskunnande är övergripande kompetens och kvalifikation. Vidare är kompetens knuten till en individ medan kvalifikation måste sättas i relation till en specifik uppgift. Validering är också en

del av human resource management och det handlar om att värdera kunskap oberoende av var, när och hur den utvecklats. Genom validering kan man mäta inte bara kunskap som tillgodogjorts genom utbildningar, utan även informellt lärande kan ges ett rättmätigt värde. I vår analys utgår vi ifrån Brattons och Golds (2003) flödesschema för rekrytering samt Lindmarks och Örneviks (2006) modell för att göra en kompetensprofil över den person ett företag eller organisation söker för en viss tjänst. Kompetensprofilen kommer vi i analysen att applicera på vårt resultat för att visa hur man kan skapa ett verktyg för marknadsföring av en biblioteks- och informationsvetares kompetenser.

Professionsbegreppet hänger starkt ihop med det samhälle det verkar i och om en yrkesgrupps kunskap inte ges samhällsacceptans är den svår att applicera i yrket. Bibliotekarieryket anses vara en semiprofession eftersom gruppens unika kunskap inte är godtagen i det övriga samhället och detta kan vara en anledning till att bibliotekarierna är en yrkesgrupp med låg status. När bibliotekarien endast fanns på biblioteken var det lättare att urskilja de specifika kunskaper som yrkesgruppen besatt. Nu när yrket har utvecklats och utvidgats är det svårare att urskilja de specifika egenskaper och kompetenser som en professionell bibliotekarie bör inneha. Bibliotekarieryket är på många sätt en unik yrkesgrupp, men när vi som biblioteks- och informationsvetare ska försöka hävda vår kompetens utanför de traditionella biblioteken finns det en rad andra yrkesgrupper att konkurrera med. För att undersöka om biblioteks- och informationsvetare är sårbara för konkurrenters inblandning kommer vi att använda oss av Abbotts (1988) professionsteori. Eftersom professionella tävlar om att ta över varandras uppgifter är det viktigt att veta hur professionellt arbete konstruerar dessa uppgifter och hur man fastställer om det finns risk för sårbarhet.

I avsnittet som handlar om tjänstemarknadsföring behandlade vi endast forskningen eftersom vi inte kommer att använda oss av några teorier inom detta område. Forskningsöversikten är av relevans för vårt arbete, dels som en utgångspunkt för att positionera vår studie inom den forskning som bedrivs, dels eftersom en del av vårt syfte är att ta reda på hur man med en examen i biblioteks- och informationsvetenskap kan marknadsföra sin kompetens.

3. METOD

I detta kapitel kommer vi att redogöra för vårt val av metod, presentera våra respondenter, beskriva utformningen av enkäten samt genomförande av undersökning och analys.

3.1 Val av metod

Vi har använt oss av enkäter i vår kvalitativa undersökning eftersom vi ville åstadkomma en stor geografisk spridning och nå fler svarspersoner än vad vi hade kunnat genom exempelvis intervjuer. En nackdel med enkätundersökningar är emellertid att de ofta ger ett större bortfall än intervjuundersökningar. Göran Ejlertsson menar att det interna bortfallet, d.v.s. bortfallet av enstaka frågor, i regel också blir något högre vid enkätundersökningar (1996, s.11). En fördel med enkäten som metod är att respondenten i lugn och ro kan begrunda frågorna, utan att känna press från t.ex. en intervjuare som väntar på ett snabbt svar. En annan anledning till att vi valt enkäten som metod är att frågeformuleringarna är strukturerade i ett enkätformulär, d.v.s. alla frågor och svarsalternativ presenteras på samma sätt för alla respondenter. Om utformning av frågor och svarsalternativ i enkäten är korrekt, menar Ejlertsson att resultatet blir förhållandevis lättolkat (Ibid., s. 11).

Eftersom vi inte ville styra respondenterna har vi dock varvat standardiserade frågor med icke-standardiserade frågor. Detta kan innebära att resultatet inte blir lika lätt att tolka, men ger i gengäld respondenten ett friare tankesätt och oss möjlighet att upptäcka nyanser som vi annars gått miste om.

Vi anser att enkätens fördelar väger upp dess nackdelar i denna undersökning och menar därför att det är den lämpligaste metoden att använda i vårt examensarbete, både utifrån våra förutsättningar såväl som ur en tidsaspekt.

3.2 Presentation av urvalsgrupp och respondenter

Vår urvalsgrupp består av personalrekryterare vid bemannings- och rekryteringsföretag runt om i Sverige som rekryterar inom området information management. Det finns ett stort antal bemannings- och rekryteringsföretag i Sverige, men bara ett litet antal av dessa är helt inriktade på området information management. Dessa finns givetvis med i vår urvalsgrupp. Dessutom har vi med ett par företag som rekryterar inom ett flertal olika områden och där informationssidan bara utgör en liten del av verksamheten. Anledningen till att vi valt att göra vår undersökning bland rekryterare på bemannings-

och rekryteringsföretag är att vi tror det ger oss mer användbara svar än om vi hade vänt oss direkt till personalrekryterare vid olika företag. Då hade svaren troligen blivit för styrda av företagets specifika inriktning. Samma argument skulle kunna användas emot en undersökning bland personalrekryterare, som ju arbetar utifrån specifika företags önskemål och krav. Vi tror dock att rekryterarna besitter specialistkunskaper som kan användas på ett mer generellt plan eftersom de dagligen arbetar med urval och rekrytering. Det är dessa kunskaper vi vill komma åt och, genom att analysera vårt material, se om vi kan dra paralleller mellan nödvändiga kompetenser inom information management och den kompetens vi får genom vår utbildning i biblioteks- och informationsvetenskap. Genom att utföra undersökningen bland personalrekryterare hoppas vi få en vidare, allmän syn på vad marknaden efterfrågar, snarare än vad enskilda företag är ute efter när det gäller utbildning och kompetens inom informationsområdet.

Vår urvalsgrupp består således av 57 personalrekryterare vid 15 olika bemannings- och rekryteringsföretag i Sverige. Gemensamt för dem alla är att de rekryterar personal inom informationsrelaterade yrken. Företagen de arbetar vid varierar i storlek från att omfatta allt ifrån ett litet antal medarbetare på endast en ort, till stora företag som täcker hela Sverige.

3.2.1 Urval och kriterier

Vi har valt ut vår urvalsgrupp genom att utgå från ett antal kriterier. Vårt övergripande kriterium, för att garantera att bemannings- eller rekryteringsföretaget och dess personal når upp till en viss standard, är att det är medlem i någon av branschorganisationerna inom bemannings- och rekryteringsbranschen. De branschorganisationer som ingår i vår urvalsgrupp är Sveriges Branschorganisation för Human Resource Konsulter (HRK) och Bemanningföretagen, en gren av Almegas verksamhet, som är en arbetsgivar- och branschorganisation för personaluthyrnings- och rekryteringsföretag. De företag som blir medlemmar i HRK eller auktoriserade av Almega måste bland annat följa deras etiska regler och riktlinjer. Bemanningföretaget bevisar sitt medlemskap genom att använda respektive branschorganisationens kvalitetsstämpel. Vidare måste respondenterna i vår urvalsgrupp rekrytera inom området information management. Ett flertal av våra respondenter arbetar vid bemanningföretag som endast rekryterar inom detta område, men en stor del arbetar vid företag som har en bredare inriktning. Kriterierna för att få ingå i vårt urval har då varit att de måste rekrytera inom något av de informationsinriktade områdena sälj och marknad, IT och teknik, media, information eller kommunikation. Slutligen har vi krav på att företaget ska ha mer än en anställd och vara väl anlitat. Detta tog vi reda på genom att kartlägga branschen och därefter noggrant studera de olika bemanningföretagen. Vi ansåg det även viktigt att företaget har en väl fungerande och tillförlitlig hemsida samt e-postadress, gärna direkt till respektive rekryterare i den mån det är möjligt. Vid de större bemannings- och rekryteringsföretagen är det dock ovanligt att man hittar e-postadresser till rekryterarna via hemsidan. I dessa fall har vi istället antingen besökt de geografiskt närliggande kontoren, ringt till kundtjänst eller mejlat de kontaktadresser som finns på respektive hemsida för att få vidare information och en kontaktperson att vända oss till.

3.2.2 Svårigheter och externt bortfall

Att använda sig av bemannings- och rekryteringsbranschen för att utföra en enkätundersökning har inneburit både hårt arbete och ett flertal problem. Det första var svårigheten att hitta tillräckligt många lämpliga respondenter. Eftersom vi inte hade direkta e-postadresser till alla våra respondenter innebar det första inledande steget av vår datainsamling en hel del jagande och tjatande för att få tag i de adresser vi behövde, eller åtminstone få tag i en kontaktperson inom informationsområdet vid respektive företag. Även i de fall då vi hade e-postadresser direkt till vederbörlig rekryterare ägnade vi mycket tid till att få varje respondent att förstå att han/hon var viktig för vår undersökning. Det andra problemet var alltså att få de som ingick i vårt urval att svara på enkäten. Ett flertal respondenter tyckte sig inte ha tid att svara på enkäten, vissa ignorerade den och andra trodde sig inte ha tillräckliga kunskaper inom området information management, trots att de rekryterar inom informationsområdet. Detta kan ha flera olika anledningar. En orsak kan vara att respondenterna rekryterar inom informationsyrken, men ändå aldrig kommit i kontakt med begreppet information management. Detta visade sig i flera fall när vi via e-post förklarade begreppet närmre för osäkra respondenter och därefter fick tillbaka enkäten ifylld.

En annan svårighet vi råkade ut för var att många rekryterare menade att det var svårt, och ibland omöjligt, att fylla i enkäten eftersom de alltid arbetar utifrån ett specifikt företags behov och önskemål. Vi förstår visserligen deras dilemma men tror ändå att det inom hela området information management finns generella kompetenser och yrkeskunskaper som kan värderas. Vissa av dessa respondenter lyckades vi vädja till att svara genom att be dem tänka generellt i stället för utifrån ett specifikt företags behov, men andra föll tyvärr bort ur undersökningen.

En annan typ av externt bortfall som vi råkade ut för var den automatiska e-post som meddelar att personen inte är på plats av olika anledningar. Detta bortfall kan vi tyvärr inte göra mycket åt eftersom det inte går att komma i kontakt med personen ifråga. För att minska effekterna av bortfall har vi skickat ut två påminnelser via e-post till de respondenter som inte svarat. Enligt Ejlertsson bör man enligt etisk synpunkt inte skicka mer än två påminnelser. Om man fortfarande saknar svar efter att dessa skickats ut menar han dock att man kan ringa istället (1996, s. 23). Som ett sista led i vår datainsamling ringde vi de kvarvarande respondenter som efter vår andra påminnelse fortfarande inte svarat på enkäten.

3.3 Utformning av enkät

Vi valde att varken i följebrevet eller i enkätundersökningen, se bilaga 1 och 2, nämna att vi som genomför undersökningen studerar biblioteks- och informationsvetenskap. Detta för att vi inte ville påverka respondenterna att svara på ett visst sätt.

Enkätundersökningen består av en huvuddel och en tilläggsfråga. I huvuddelen har vi listat en rad utbildningar och kompetenser som respondenterna får värdera efter önskvärdhet och relevans för yrkesområdet information management. Vi får genom denna del av undersökningen svar på hur olika kompetenser och personliga egenskaper värderas och efterfrågas inom information management.

I tillägsfrågan beskriver vi en biblioteks- och informationsvetares kompetens, utan att nämna vilken utbildning kompetensen härrör från, och ber respondenterna matcha dessa med möjliga tjänster. Resultatet av denna del ger oss en bild av inom vilka yrkesområden man kan arbeta med en examen i biblioteks- och informationsvetenskap.

Göran Ejlertsson betonar vikten av att skapa en layout som ger ett seriöst och logiskt intryck. Han menar att det finns två motstridiga önskemål angående formuläret. Dels vill man inte att det ska innehålla för många sidor, dels vill man inte att texten ska vara för kompakt och hoptryckt (1996, s. 81). Vårt första utkast av enkäten utgjorde tämligen många sidor och genom att ändra på layout och svarsalternativ lyckades vi skapa en mer lättöverskådlig enkät. Vi använde även några av de tips som Ejlertsson tar upp, t.ex. att öka läsbarheten genom att sätta linjer mellan frågorna, utforma alla frågor på ett enhetligt sätt, och därmed skapa tillförlitlighet, samt att inleda med enklare frågor och ha de mer svårbesvarade frågorna längre bak i formuläret (Ibid., s. 82ff).

3.3.1 Enkätfrågor

Vår enkät innehåller inga så kallade sakfrågor, såsom kön eller ålder, eftersom vi inte är intresserade av att göra en kartläggning över hur något förhåller sig eller göra en jämförelse mellan respondenterna. Det vi däremot är intresserade av är respondenternas expertkunskaper inom rekryteringsområdet och vi använder därför snarare våra respondenter som instrument än som objekt som vi ska jämföra. Samtliga sex frågor är attityd- eller åsiktsfrågor, två är strukturerade, de resterande icke-strukturerade s.k. öppna frågor. Vi har valt att använda oss av flertalet öppna frågor trots att den litteratur som går igenom enkätförfarande varnar för detta tillvägagångssätt. Vår motivering är att vi inte vill styra våra respondenter för mycket och att vi vill få svar med flera dimensioner och fylla i de luckor vi har inom yrkesområdet information management. Dock har vi, eftersom vi tror att det finns gemensamma faktorer som värderas högt inom alla de informationsrelaterade yrkesfunktionerna, däremot valt att göra de frågor som rör kompetenser och utbildningar strukturerade, fast med öppna tillägsfrågor.

Enkätens första fråga är strukturerad, med fyra olika val av svarsalternativ; ”behövs inte”, ”behövs till viss del”, ”ganska viktig” och ”mycket viktig”. Denna fråga handlar om utbildning och vi är här intresserade av att se vilka utbildningar som respondenterna värdesätter högst respektive lägst inom området information management. Frågan berör tio olika akademiska utbildningar som vi tror kan vara av intresse för företag och organisationer som anställer inom informationsområdet. De nio utbildningarna, utöver biblioteks- och informationsvetenskapen, har vi valt utifrån olika kriterier. Det ena kriteriet är att det ska vara utbildningar som ligger nära biblioteks- och informationsvetenskapen, dessa är arkiv- och informationsvetenskap, dokumentalistutbildning och utbildningen i informationslogistik. Journalistutbildningen och medie- och kommunikationsvetenskap har vi valt för att de delvis tangerar de kompetenser som vi tillgodogör oss i biblioteks- och informationsvetenskapen, framförallt vad gäller kommunikativ förmåga. De övriga utbildningarna, systemvetenskap, samhällsvetenskap samt ekonomisk och teknisk utbildning, valde vi utifrån kriteriet att de ger kompetenser som vi tror efterfrågas av arbetsmarknaden, men som vi tycker saknas i vår egen utbildning.

Den andra och fjärde frågan är öppna, kompletterande tillägsfrågor för att se om respondenterna frågar efter andra utbildningar och kompetenser, än dem vi nämnt, när de rekryterar personal. Detta ger respondenterna chans att själva komma med förslag, samt oss en möjlighet att täcka in alla de utbildningar, även yrkesutbildningar, och kompetenser som kan tänkas behövas inom informationsrelaterade yrken.

Liksom den första frågan är den tredje strukturerad och behandlar tjugoåtta olika kompetenser som respondenterna får värdera utifrån de fyra svarsalternativ vi nämnde ovan. Kompetenserna är främst nyckelord hämtade från vår egen utbildning, men även sådana kompetenser som de andra ovan nämnda utbildningarna genererar. Vi har tittat på de respektive utbildningsbeskrivningarna, sett till vad som krävs av en information manager och därefter utformat en lista med kompetenser som på olika sätt är relevanta för yrkesområdet.

Eftersom kompetens är så mycket mer än något man förvärvar genom utbildning ville vi även ha med en fråga om personliga egenskaper. Fråga fem är därför ännu en öppen fråga där vi ber respondenterna att lista tre personliga egenskaper som de värderar högt vid rekrytering. Anledningen till att vi valde att göra denna fråga öppen är än en gång att vi inte ville styra respondenterna i någon riktning utan låta dem associera fritt. Till skillnad från frågan om kompetenser, där det kändes befogat att ha med vissa utvalda kompetenser, var efterfrågade personliga egenskaper svårare för oss att identifiera och ringa in. Risken hade varit att listan över egenskaper hade blivit väldigt lång och samtidigt hade vi lätt kunnat missa att ta med eftersökta personliga egenskaper.

Den sista frågan är snarare en kompetensprofil än en fråga. Vi ansåg denna viktig att ta med eftersom den kan tänkas säga något om vilka alternativa yrkesområden och karriärer som kan finnas för utbildade inom biblioteks- och informationsvetenskap. Frågan består av en lista innehållande sex kompetenser och nio personliga egenskaper, och utgör en generell kompetensprofil, formulerad utifrån ett företagsperspektiv, för en biblioteks- och informationsvetare. Vi lät respondenterna matcha dessa med olika yrken och befattningar. Kompetensprofilen baseras på ett dokument från Svensk förening för informationsspecialister (SFIS) hemsida. Dokumentet, med titeln *Informationsspecialistens kompetens*, är grundat på en undersökning om specialbibliotekariens nuvarande och framtida kompetenser. Det är framtaget av SLA (Special Libraries Association) i USA och har bearbetats och översatts av SFIS. På föreningens hemsida beskrivs anledningen till att dokumentet uppkommit som följer:

Vi vet att vi informationsspecialister är kunniga och professionella i vårt yrke. Men vi vet också att det ofta är svårt att inför chefer, arbetskollabor, personalansvariga etc. redovisa och ge exempel på den breda kompetens som vi representerar. Det är vår förhoppning att det här dokumentet skall kunna fungera som ett stöd för oss i marknadsföringen av hur denna kunskap och kompetens som vi besitter, kan bidra till en framgångsrik verksamhet i våra företag/organisationer.

Svensk förening för informationsspecialister

Vi har alltså använt oss av valda delar av föreningens kompetensbeskrivning och satt denna i relation till sådant som vi själva tycker stämmer överens med den kompetens vi anskaffat genom vår utbildning. Även de sista nio personliga egenskaperna baseras på sådant vi anser oss ha erhållit genom vår utbildning. *Problemlösningsförmåga*,

samarbetsförmåga och *ledaregenskaper* är karaktärsdrag som vi tycker oss ha förstärkt genom de problembaserat lärande- (PBL) och basgruppsuppgifter som vi haft under utbildningen. Även *kommunikationsförmågan* har tränats genom PBL-uppgifterna, men också i de presentationsövningar vi haft. *Effektivitet* tycker vi oss ha förvärvat genom alla basgrupps- och fältstudiearbeten vi arbetat med, ofta under kraftig tidsbegränsning. *Organisations- och planeringsförmåga* är nyckelord i kunskapsorganisationen och *servicekänslan* har vi övat upp genom att ha lärt oss att tänka utifrån ett användarperspektiv. Den enda egenskap som är svårmotiverad är huruvida vi genom utbildningen verkligen förvärvat *ett professionellt förhållningssätt*. Vi menar att vi i varje fall fått verktygen till att tänka utifrån ett professionellt förhållningssätt. Det definitiva professionella förhållningssättet kan nog inte komma helt och fullt förrän vi har påbörjat vår första anställning och hittat vår yrkesroll.

3.3.2 Pilotstudie

För att se om våra enkätfrågor var korrekt utformade och om formuläret var estetiskt fungerande genomförde vi en pilotstudie med en försöksperson med expertkunskaper om enkätundersökningar. Resultatet av denna blev att vi gjorde relevanta ändringar av både frågor, svarsalternativ och grafisk utformning. Vårt första utkast av enkäten utgjorde avskräckande många sidor och genom att ändra utformningen lyckades vi korta ner enkäten med nästan två sidor

3.4 Genomförande av undersökningen

Vi har via e-post skickat ut enkäten till de 57 respondenterna i vår urvalsgrupp. E-posten består av ett brev och en bifogad fil innehållande följebrev och enkätformulär. Respondenterna fick öppna enkäten i ett ordbehandlingsprogram och därefter fylla i enkäten direkt i dokumentet. Detta dokument sparade sedan respondenten och skickade tillbaka det till oss via e-post. Vi garanterar konfidentialitet, d.v.s. ingen förutom vi kommer att få tillgång till informationen i de svar som lämnats. Med tanke på etiska aspekter har vi endast skickat två påminnelseutskick till respondenterna. De som därefter inte svarat har vi ringt personligen. Slutresultatet blev att vi fick in svar från 28 av respondenterna.

3.5 Genomförande av analysen

Vi inleder vår analys med att söka teman i vårt resultat och därefter dela in detta i olika kategorier. Denna analysmetod kallas enligt Rolf Ejvegård klassificering (2003, s. 35). De kategorier eller klasser vi valt att dela in vårt resultat i är utbildning, kompetenser, personliga egenskaper och alternativa karriärmöjligheter. De huvudaspekter vi koncentrerar vår analys till är respondenternas syn på den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen i förhållande till andra likvärdiga utbildningar där information står i centrum. Vidare kommer vi att diskutera vilka kompetenser som respondenterna anser vara nödvändiga och hur detta sammanfaller med de kompetenser som utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger. Personliga egenskaper är nästa aspekt som vi kommer att behandla utifrån dess relevans vid rekrytering samt vilka egenskaper som

efterfrågas och varför. Slutligen kommer vi att diskutera olika alternativa karriärmöjligheter utifrån vårt resultat och litteraturen vi använt oss av i arbetet.

4. RESULTAT

I detta kapitel kommer vi att redovisa vilka svar vi fick i vår undersökning, se enkätformuläret i bilaga 2. Resultatet har vi delat in i fyra kategorier utifrån frågornas innehåll för att göra det mer överskådligt och lättanalyserat. Dessa kategorier är: synen på utbildningen, efterfrågade kompetenser, efterfrågade personliga egenskaper och alternativa karriärmöjligheter.

Vår undersökning består av 57 utskickade enkäter, av dessa besvarades 28 stycken. En av dessa anser vi oss tvungna att förkasta då bara ett fåtal av svaren är ifyllda och dessa svar är inte heller de fullständigt besvarade. Sammanlagt består alltså vårt resultatunderlag av svar från 27 respondenter, vilket utgör cirka 47 procent i svarsfrekvens. Med tanke på hur hårt vi har arbetat för att få in svar på våra enkäter anser vi oss relativt nöjda med detta underlag. Vi är dock medvetna om att denna svarsfrekvens inte är heltäckande, men tror oss ändå kunna dra försiktiga slutsatser.

4.1 Synen på utbildningen

Enkätens första fråga handlar om hur respondenterna värderar olika akademiska utbildningar när de rekryterar för att tillsätta en tjänst inom området information management. I tabellen nedan redovisas hur respondenterna värderar de olika utbildningarna.

Tabell 1. Hur respondenterna värderar olika utbildningar när de rekryterar inom information management.

Utbildning	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Arkiv- och informationsvetenskap	10	10	6	1
Biblioteks- och informationsvetenskap	13	9	4	1
Dokumentalistutbildning	8	13	5	
Ekonomutbildning	7	6	8	3
Informationslogistik	3	8	11	5
Journalistutbildning	6	12	1	1
Medie- och kommunikationsvetenskap	1	4	9	13
Samhällsvetenskap	6	8	10	1
Systemvetenskap	10	5	11	1
Teknisk utbildning	11	8	6	1

Av de tio utbildningar vi bett respondenterna rangordna efter betydelse, placerar sig den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen sist. Hela 13 av 27 respondenter har svarat att denna utbildning inte behövs. De tre nästkommande utbildningarna som rankas lägst är teknisk, systemvetenskaplig och arkiv- och informationsvetenskaplig utbildning. Nio av respondenterna anser dock att biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning behövs till viss del, men även i denna kategori halkar utbildningen efter och placerar sig efter dokumentalist-, journalist- och arkiv- och informationsvetenskapsutbildningen. Till ytterligheterna hör en respondent som svarat att den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen är mycket viktig och en som anser att medie- och kommunikationsvetenskap inte behövs över huvud taget. Detta kan sättas i relation till att den utbildning som respondenterna överlägset oftast rankar som ”mycket viktig” är medie- och kommunikationsvetenskap. I kategorin ”ganska viktigt” hamnar den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen näst sist, efter journalistutbildningen.

Eftersom alla respondenter inte fyllt i och värderat alla utbildningar har vi i denna fråga ett internt bortfall. Tre respondenter har inte fyllt i något svarsalternativ för ekonomutbildningen, två för den samhällsvetenskapliga utbildningen samt en vardera för dokumentalist-, journalist- och den tekniska utbildningen.

För att få fram ett genomsnitt av hur de högst värderade utbildningarna rankas har vi slagit ihop variablerna ”ganska viktigt” med ”mycket viktigt”. Vi får då ett resultat enligt tabellen nedan:

Tabell 2. Översikt av de utbildningar respondenterna rankar som ”ganska viktiga” eller ”mycket viktiga”.

Utbildning	Antal svar	Procent
Medie- och kommunikationsvetenskap	22	81,5 %
Informationslogistik	16	59,3 %
Systemvetenskap	12	44,4 %
Ekonomutbildning	11	40,7 %
Samhällsvetenskap	11	40,7 %
Arkiv- och informationsvetenskap	7	25,9 %
Teknisk utbildning	7	25,9 %
Biblioteks- och informationsvetenskap	5	18,5 %
Dokumentalistutbildning	5	18,5 %
Journalistutbildning	2	7,4 %

Medie- och kommunikationsvetenskap värderas fortfarande högst, med ett stort försprång framför informationslogistikutbildningen. Arkiv- och informationsvetenskap värderas högre än den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen, som hamnar jämtesides med dokumentalistutbildningen, näst längst ned bland de rankade utbildningarna.

Vi gör på samma sätt för att få fram genomsnittet för de lägst rankade utbildningarna genom att slå ihop variablerna ”behövs inte” med ”behövs till viss del”. Resultatet blir då enligt tabellen nedan:

Tabell 3. Översikt av de utbildningar respondenterna rankar som ”behövs inte” eller ”behövs till viss del”.

Utbildning	Antal svar	Procent
Biblioteks- och informationsvetenskap	22	81,5 %
Dokumentalistutbildning	21	77,8 %
Arkiv- och informationsvetenskap	20	74,1 %
Teknisk utbildning	19	70,4 %
Journalistutbildning	18	66,7 %
Systemvetenskap	15	62,5 %
Samhällsvetenskap	14	51,9 %
Ekonomutbildning	13	48,1 %
Informationslogistik	11	40,7 %
Medie- och kommunikationsvetenskap	5	18,5 %

Tre likartade utbildningar ligger i topp av de lägst rankade utbildningarna. Dessa är biblioteks- och informationsvetenskap, dokumentalistutbildning och arkiv- och informationsvetenskap. Den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen hamnar även här på sista plats, men det är endast fem svar som skiljer mellan de fem lägst rankade utbildningarna. Längst ner hittar vi de utbildningar som toppade föregående tabell, nämligen informationslogistik och medie- och kommunikationsvetenskap. Trots att sistnämnda utbildning placerade sig överlägset högst i tabellen över de högst rankade utbildningarna, har ändå fem respondenter placerat den bland de mindre önskvärda utbildningarna. Om vi tittar tillbaka på tabell 1 ser vi dock att endast en respondent har värderat utbildningen som ”behövs inte” medan de resterande fyra menar att den behövs ”till viss del”.

4.1.1 Andra efterfrågade utbildningar

Eftersom vi inte ville missa några viktiga utbildningar, är fråga två en öppen tilläggsfråga som behandlar andra efterfrågade utbildningar inom information management. Det bör tilläggas att endast elva av 27 respondenter har svarat på denna fråga och det är därför svårt att dra några säkra slutsatser av svaren. Vi drar dock slutsatsen att de som inte svarat på frågan menar att det inte finns några andra nödvändiga utbildningar. Eftersom vi vill täcka in alla de utbildningar som rekryterarna värderar högt anser vi ändå att denna fråga är nödvändig för vår undersökning och ser den som ett komplement till de utbildningar vi själva listat i undersökningen. Vi redovisar här en sammanställning av resultatet på denna fråga.

- Nej, de utbildningar som är angivna ovan täcker området inom den akademiska utbildningen. Gällandes KY-utbildningar är jag osäker.

- Inte på rak arm. Media kommunikation är bra.
- Vi uppskattar även IHR eller motsvarande eftergymnasiala utbildningar. Informatörsutbildning, (typ Skurup).
- Information, kommunikation och medieutbildningar från IHM, IHR, Berghs samt utländska utbildningar. Fil.kand. eller magisternivå.
- Generellt skulle jag säga att det finns ett antal huvudspår avhängt inriktningen inom IM. Allt avhängt vad som skall åstadkommas genom tillsättningen.
Mid-upper level: marknadsföring, kommunikation, företagsekonomi/ekonomi alternativt industriell. **Specialist:** marknadsföring, kommunikation, systemvetenskap/motsvarande tekniska inriktningar alternativt företagsekonomi/ekonomi.
- Marknadsföringsutbildning, eventuellt jurist.
- Framför allt är det dels kapaciteten att studera information som man t.ex. kan få på journalisthögskola, informationsvetenskap, medie- & kommunikationsvetenskap etc. – i kombination med biblioteks- och arkivkunskap.

Sex respondenter har svarat nekande med antingen ”nej”, ”vet ej” eller ”inte på rak arm”. De övriga fem respondenterna tycker däremot att det behövs andra utbildningar än de vi listat för att kunna arbeta inom området information management. Som vi ser ovan är det främst utbildningar inom media, kommunikation, marknadsföring och ekonomi som efterfrågas av respondenterna. Två respondenter ger exempel på utbildningar som är intressanta och nämner specifika skolor som IHM, IHR, Berghs, Skurups informatörsutbildning samt utländska utbildningar. En respondent menar att det främst är kapaciteten att studera information som är viktig och vill kombinera t.ex. journalist-, informationsvetenskaps- och medie- och kommunikationsvetenskapsutbildningen med biblioteks- och arkivkunskap.

4.2 Efterfrågade kompetenser

För att ta reda på hur respondenterna värderar olika kompetenser när de rekryterar för att tillsätta en tjänst inom området information management, bad vi dem att markera och bedöma nedanstående 28 kompetenser. Resultatet har ställts samman i tabellen nedan och visar hur många respondenter som svarat på respektive svarsalternativ.

Tabell 4. Översikt över hur respondenterna värderar tjugoåtta olika kompetenser.

Kompetens	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Administration	2	8	10	7
Analytisk förmåga		5	11	11
Databashantering	1	10	11	5

Ekonomi	4	10	11	1
Informationshantering		2	7	18
Informationssökning		3	7	15
Intern och extern kommunikation		1	8	17
IT-kunskap	1	9	12	4
Juridik	6	16	4	
Kunskap om näringsliv och förvaltning	2	6	14	5
Kunskap om olika informationskällor och medier	1	1	10	15
Kunskapsförmedling		6	13	8
Marknadsföring	2	4	14	7
Omvärldsbevakning		6	10	10
Organisation, systematisering och strukturering av information		4	9	14
Organisationsteori- och utveckling	5	11	7	3
Pedagogik	4	10	11	2
Personal- och kompetensutveckling	6	16	3	2
Presentationsteknik		2	16	9
Problemlösning		2	16	9
Programmering	17	7	3	
Projektleddning	1	10	9	7
Språk	1	6	11	9
Statistik		15	8	3
Strategisk planering		9	11	7
Utvärdering och kvalitetsstyrning		15	7	5
Verksamhetsplanering	1	9	13	4
Webbhantering	5	7	10	5

För att göra detta resultat mer överskådligt har vi tagit fram en tabell över de kompetenser som respondenterna värderar högst. Resultatet, som även visar procentuell fördelning, syns enligt tabellen nedan och visar de kompetenser som mer än hälften av respondenterna värderar som ganska eller mycket viktiga.

Tabell 5. Den procentuella fördelningen av de kompetenser respondenterna anser vara "ganska viktiga" eller "mycket viktiga".

Kompetens	Antal	Procent
Informationshantering	25	92,6 %
Kunskap om olika informationskällor och medier	25	92,6 %
Presentationsteknik	25	92,6 %
Problemlösning	25	92,6 %

Intern och extern kommunikation	24	88,9 %
Organisation, systematisering och strukturering av information	23	85,2 %
Analytisk förmåga	22	81,5 %
Informationssökning	22	81,5 %
Marknadsföring	22	81,5 %
Kunskapsförmedling	21	77,8 %
Omvärldsbevakning	20	74,1 %
Språk	20	74,1 %
Kunskap om näringsliv och förvaltning	19	70,4 %
Strategisk planering	18	66,7 %
Administration	17	63,0 %
Verksamhetsplanering	17	63,0 %
Databashantering	16	59,3 %
IT kunskap	16	59,3 %
Projektledning	16	59,3 %
Webbhantering	15	55,6 %

I toppen av denna tabell ligger informationshantering, kunskap om olika informationskällor och medier, presentationsteknik och problemlösning. Hela 92,6 procent av respondenterna anser dessa kompetenser vara ganska eller mycket viktiga inom området information management.

För att se vilka kompetenser som respondenterna värderar allra högst, d.v.s. som ”mycket viktiga”, visar vi i nästa tabell hur dessa är procentuellt fördelade.

Tabell 6. Procentuell fördelning av de kompetenser respondenterna anser vara ”mycket viktiga”.

Kompetens	Antal	Procent
Informationshantering	18	66,7 %
Intern och extern kommunikation	17	63,0 %
Informationssökning	15	55,6 %
Kunskap om olika informationskällor och medier	15	55,6 %
Organisation, systematisering och strukturering av information	14	51,9 %

Även här kan vi se att informationshantering är den kompetens som majoriteten av respondenterna värderar högst. En ytterligare kompetens som rankas högt är intern och extern kommunikation. Fler än hälften anser att informationssökning, kunskap om olika informationskällor och medier och organisation, systematisering och strukturering av information är kompetenser som är mycket viktiga när de rekryterar inom information management.

För denna fråga finns ett internt bortfall i form av respondenter som inte kryssat för alla kompetenser. De kryss som saknas är två för informationssökning samt ett för följande kompetenser: omvärldsbevakning, statistik, ekonomi, intern och extern kommunikation, juridik, organisationsteori och utveckling samt IT-kunskap.

4.2.1 Andra nödvändiga kompetenser

Liksom för fråga ett har vi för fråga tre en öppen följdfråga som kan visa på fler nödvändiga kompetenser än de vi listat enligt ovan. Här följer en lista på de svar vi fick på frågan:

- Duktig på att uttrycka sig i tal och skrift. Simultanförmåga. Kan ta snabba beslut och har erfarenhet av krishantering.
- Arbetslivserfarenhet.
- Ambition, drivkraft, relatera, påverka, rådgiva, affärsförståelse, konceptualisera, integrera, analysera, styra resurser och måluppbyggnad.
- Dokumenthantering.
- Kunna ha helikoptersyn på verksamheten.
- Eventuellt personalledning, dock finns projektledning med vilket i mångt och mycket påminner om personalledning då det i dessa fall handlar om mycket projektarbete.

Eftersom vi endast fått in sex av 27 svar på denna fråga är det svårt att dra någon slutsats av detta resultat. Många av de kompetenser personalrekryterarna tagit upp kan dessutom relateras till de vi tagit upp i vår kompetenslista, t.ex. dokumenthantering och personalledning. En respondent tar upp arbetslivserfarenhet som tilläggande kompetens och en annan betonar vikten av kommunikativ förmåga i tal och skrift. Andra tar upp mer specifika kompetenser som t.ex. krishantering och affärsförståelse. Eftersom vi inte kan dra någon slutsats av detta resultat kommer vi istället att använda det som inspiration i vår analys längre fram i arbetet.

4.2.2 Jämförelse mellan synen på utbildningar och önskvärda kompetenser

Vi har valt ut de fem kompetenser som vi tycker är mest utmärkande för utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap, d.v.s. det är kompetenser som är i fokus och dessutom ganska unika för just utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap. Dessa kompetenser är informationshantering, informationssökning, kunskap om olika informationskällor och medier, kunskapsförmedling samt organisation, systematisering och strukturering av information. Vi har tittat på hur respondenter, som värderat utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap lågt samt hur respondenter, som värderat utbildningen i medie- och kommunikationsvetenskap högt, har rankat dessa kompetenser

De som har svarat att biblioteks- och informationsvetenskap inte behövs, har rankat kompetenserna som följer:

Tabell 7. Synen på valda kompetenser hos respondenter som svarat att biblioteks- och informationsvetenskap inte behövs.

Kompetens	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Informationshantering		1	1	11
Informationssökning		2	1	9
Kunskap om olika informationskällor och medier	1		3	9
Kunskapsförmedling		4	5	4
Organisation, systematisering och strukturering av information		1	6	6

Som vi ser i tabellen ovan tycker elva av de respondenter som inte alls anser att en utbildning i informationsvetenskap är nödvändig, att kunskaper om informationshantering är mycket viktigt och en respondent anser att det är en ganska viktig kompetens. Av de som menar att en utbildning i biblioteks- och informationsvetenskap inte behövs anser nio respondenter att kunskaper i informationssökning är mycket viktigt och en att det är ganska viktigt. Vidare anser lika många att kunskap om olika informationskällor och medier är mycket viktigt samt tre att det är en ganska viktig kompetens. Även kunskapsförmedling är en kompetens som värderas ganska högt; fem respondenter har svarat ”ganska viktigt” och fyra ”mycket viktigt”. Sex av de respondenter som inte tycker att biblioteks- och informationsvetenskaplig utbildning behövs rankar organisering, systematisering och strukturering av information som mycket viktigt och lika många som ganska viktigt.

De som har svarat att biblioteks- och informationsvetenskap behövs till viss del, har rankat kompetenserna på följande vis:

Tabell 8. Synen på valda kompetenser hos respondenter som svarat att biblioteks- och informationsvetenskap behövs till viss del.

Kompetens	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Informationshantering		1	5	3
Informationssökning		1	5	3
Kunskap om olika informationskällor och medier		1	3	5
Kunskapsförmedling		2	5	2
Organisation, systematisering och strukturering av information		2	3	4

Mönstret är inte lika tydligt bland de respondenter som tycker att biblioteks- och informationsvetenskap behövs till viss del, som bland de som anser att det inte behövs. Tre respondenter tycker att informationshantering är mycket viktigt att kunna, fem att

det är ganska viktigt. Exakt samma siffror har vi för kunskap i informationssökning. Kunskap om olika informationskällor och medier värderas lite högre då fem respondenter tycker att det är mycket viktigt och tre att det är ganska viktigt. Kunskapsförmedlingen rankas något lägre, fem respondenter anser det vara ganska viktigt och två att det är mycket viktigt. Slutligen tycker fyra av respondenterna att kompetenser inom organisation, systematisering och strukturering av information är mycket viktiga och tre att de är ganska viktiga.

Vi har gjort en likadan jämförelse mellan de respondenter som rankar den populäraste utbildningen, medie- och kommunikationsvetenskap, som ganska eller mycket viktigt och hur de värderar de av oss utvalda kompetenserna.

De som har svarat att utbildning i medie- och kommunikationsvetenskap är mycket viktig, har värderat de av oss valda kompetenserna på följande sätt:

Tabell 9. Synen på valda kompetenser hos respondenter som svarat att medie- och kommunikationsvetenskap är mycket viktigt.

Kompetens	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Informationshantering		1		12
Informationssökning				12
Kunskap om olika informationskällor och medier			3	10
Kunskapsförmedling		3	7	3
Organisation, systematisering och strukturering av information		2	4	7

Som vi ser i tabellen ovan anser tolv av respondenterna att informationshantering är mycket viktigt, lika många anser att kunskaper i informationssökning är mycket viktigt. Dessa två kompetenser värderas alltså mycket högt av de respondenter som anser att medie- och kommunikationsvetenskap är den mest användbara utbildningen. Tio av respondenterna tycker att kunskap om olika informationskällor och medier är mycket viktigt, tre respondenter värderar kompetensen som ganska viktig. Kunskapsförmedling rankas lägst av kompetenserna ovan, sju respondenter anser det vara ganska viktigt medan tre tycker att det är mycket viktigt. Organisation, systematisering och strukturering av information värderas lite lägre, men sju av respondenterna tycker att denna kunskap är mycket viktig och fyra att den är ganska viktig.

De som har svarat att utbildning i medie- och kommunikationsvetenskap är ganska viktigt, har rankat kompetenserna som följer:

Tabell 10. Synen på valda kompetenser hos respondenter som svarat att medie- och kommunikationsvetenskap är ganska viktigt.

Kompetens	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Informationshantering		1	3	5
Informationssökning		2	3	4

Kunskap om olika informationskällor och medier	1		4	4
Kunskapsförmedling		3	2	4
Organisation, systematisering och strukturering av information		2	3	4

I tabellen ovan ser vi att ingen av de fyra kompetenserna värderas lika högt av de respondenter som anser att en utbildning i medie- och kommunikationsvetenskap är ganska viktig som de respondenter som anser att utbildningen är mycket viktig. Fem av respondenterna anser att informationshantering är en mycket viktig kunskap och tre att den är ganska viktig. Informationssökning tycker fyra är mycket viktigt och tre är ganska viktigt. Fyra anser att kunskap om olika informationskällor och medier är mycket viktigt och lika många att det är ganska viktigt. Två respondenter anser att kunskapsförmedling är ganska viktigt och fyra att det är mycket viktigt. Slutligen tycker fyra av respondenterna att organisation, systematisering och strukturering av information är mycket viktigt samt tre av dem att det är ganska viktigt att kunna.

Ett visst internt bortfall finns för ovanstående tabeller. En person som svarade att biblioteks- och informationsvetenskap inte behövs glömde sätta kryss för informationssökning. Samma person svarade att medie- och kommunikationsvetenskap är mycket viktigt och därför saknas ett kryss för informationssökning även där.

4.3 Efterfrågade personliga egenskaper

I tabellen nedan redovisas svaren på frågan ”Vilka tre personliga egenskaper ser Du helst att en person innehar när Du rekryterar personal inom området information management?”. Anledningen till att vi ville ha med en fråga om personliga egenskaper, trots att det är mycket godtyckligt och varierande från person till person, är att vi anser att studenter överlag utvecklar vissa egenskaper genom utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap.

Varje rad i tabell 11 motsvarar ett enkätsvar. Respondenterna fick ranka tre självvalda personliga egenskaper. De som här redovisas i kolumn ett är de som ansågs viktigast, kolumn två näst viktigast o.s.v. I efterhand har vi dock insett att denna rankning inte spelar någon större roll för resultatet då alla egenskaper som nämns måste anses som viktiga. Vi ser inte heller något mönster efter i vilken ordning de olika egenskaperna rankats.

Tabell 11. Redovisning av vilka personliga egenskaper respondenterna anser nödvändiga.

Svar nr.	Första egenskapen	Andra egenskapen	Tredje egenskapen
1.	Social förmåga	Handlingskraftig	Teamplayer
2.	Strukturell	Analyserande	Kommunikativ
3.	Öppen/rörlig i sinnet	Social kompetens	Analytisk förmåga
4.	Analytisk	Vetgirig	Organiserad
5.	Social kompetens	Strategisk	Lyhörd

6.	Prestigelöshet	Street smart	Driv
7.	Hög egen drivkraft	Social förmåga	Muntlig och skriftlig kommunikation
8.	World class ambition & drive!	Analytisk förmåga	Tvärfunktionellt tänkande
9.	Kommunikativ	Analytisk	Strategisk
10.	Analytisk förmåga	Informationshantering	Kommunikativ
11.	Analytiskt tänkande	Strukturerad	Kommunikativ
12.	Initiativförmåga	Socialkompetens	Engagemang
13.	Tydlig kommunikation	Strukturerad	Social kompetens
14.	Öppen och rak	Kunna fungera i team	Hög integritet
15.	Nyfikenhet/intresse för området man ska arbeta inom	Pedagogisk förmåga	Förmåga att ta till sig information från många olika håll och använda dem i det egna yrket
16.	Positiv	Attityd	Initiativ förmåga
17.	Strukturerad	Kreativ, abstrakt orienterad	Kommunikativ
18.	Noggrann	Kommunikativ	Kreativ
19.	Driven	Självgående	Ansvarsfull
20.	Hög social kompetens	Utåtriktad	Stresstålig
21.	Affärsmässig	Strategisk	Analytisk
22.	Engagemang	Utbildning	Personlighet
23.	Social kompetens	Flexibilitet	Lyhördhet
24.	Fokuserad (på rätt saker)	Social (lätt för att kommunicera sina kunskaper)	Analytisk
25.	Kunskap inom området antingen inlärt via arbete eller utbildning	Konsultmässighet	Socialt kompetent
26.	Helhetsorienterad	Hög social kompetens	Fackkunskaper

En respondent har inte svarat på frågan och en annan respondent verkar ha missuppfattat frågan och svarat engagemang, utbildning och personlighet som viktiga personliga egenskaper. Vi redovisar dock det senare svaret i tabellen ovan trots att det inte är användbart och kan räknas som ett internt bortfall.

Då ovanstående tabell är svåröverskådlig har vi, för att få en överblick över vilka personliga egenskaper som är mest efterfrågade bland våra respondenter, i nedanstående tabell kategoriserat de personliga egenskaperna i grupper där vi anser att egenskaperna är likvärdiga. Vi har i denna tabell enbart valt att redovisa de egenskaper som respondenterna nämnt mer än en gång. Vi har inte tagit hänsyn till om de personliga egenskaperna rankats som etta, tvåa eller trea utan behandlar i tabell 12 alla egenskaper som likvärdiga.

Tabell 12. Mest efterfrågade personliga egenskaper, uppdelade i kategorier.

Personlig egenskap	Antal svar
Social och utåtriktad	12
Analytisk	9
Driftig	8
Kommunikativ	8
Anpassningsförmåga	6
Organisationsförmåga	6
Strategisk	3
Engagerad	2
Kreativ	2
Nyfiken och vetgirig	2
Fungera i grupp	2
Helhetstänkande	2

Om vi tittar på tabellen kan vi se att tolv respondenter nämner personliga egenskaper som hamnar under kategorin ”social och utåtriktad”. I denna kategori har vi exempelvis placerat svar som social kompetens och social förmåga. En liknande egenskap, nämligen kommunikativ eller kommunikationsförmåga, finns med i åtta av svaren. Nio av respondenterna anser det viktigt att personen de ska anställa inom information management är analytiskt lagd. Andra egenskaper som åtta av respondenterna nämner är driv, initiativförmåga och handlingskraft, dessa har vi placerat under kategorin ”driftig”. Vidare nämns egenskaper såsom lyhörd, flexibel, prestigelös och öppen av sex respondenter, för dessa egenskaper hittar vi en gemensam nämnare i förmågan att anpassa sig. Att man ska vara organiserad, noggrann och strukturerad önskas även det av sex respondenter, dessa personliga egenskaper redovisas i tabellen som ”organisationsförmåga”. Tre respondenter anser det viktigt att personen de ska anställa kan tänka strategiskt. Engagemang, kreativitet, nyfikenhet och vetgirighet är egenskaper som nämns av två respondenter vardera. Att man ska kunna fungera i grupp är också en egenskap som nämns mer än en gång. Två respondenter svarade tvärfunktionellt tänkande och helhetsorientering och dessa egenskaper har vi placerat i kategorin ”helhetstänkande”.

4.4 Alternativa karriärmöjligheter

Vi skapade en lista över kompetenser och personliga egenskaper som vi ansåg att vi besitter och bad respondenterna matcha dessa med möjliga yrken eller tjänster. Svaren vi fick på denna fråga var väldigt varierande, många av respondenterna ansåg sig inte kunna svara överhuvudtaget och flera missuppfattade frågan, därför är bortfallet stort. Här redovisas de svar vi fick som vi anser användbara för vårt resultat och analysen av detta.

- Jag kan inte sätta någon yrkesroll på personen. Skulle förmodligen inte få något arbete på en informationsavdelning, möjligtvis som någon form av informatör.

- Technical writer eller projektledare.
- Informationschef, informatör, marknadskommunikatör, marknadsassistent.
- Informationschef, informatör, pr-konsult, skribent, webbredaktör.
- Informationsansvarig/chef, kommunikationsansvarig/chef, kommunikationsstrateg eller interninformationsansvarig/chef.
- Informationslogistiker och informatör.
- Informationschef/assistent och språkrör.
- En något vinklad profil som inte leder till ett specifikt yrke utan snarare till en befattning. Närmaste yrke är nog journalist. Befattningar i ett företag skulle vara: informationsansvarig, IT ansvarig, marknadsansvarig, försäljningsansvarig eller VD.

Då det enbart var åtta respondenter som svarade på denna fråga kan vi inte göra någon heltäckande kartläggning över vilka möjliga tjänster eller yrken som en examen i biblioteks- och informationsvetenskap ger kompetens till. Däremot kan vi använda resultatet som inspiration och se vilka olika möjligheter som finns.

5. ANALYS OCH DISKUSSION

I detta kapitel kommer vi att analysera vårt resultat och applicera våra teorier på detta. Denna del kommer att följa samma indelning som föregående kapitel, d.v.s. synen på utbildningen, efterfrågade kompetenser, efterfrågade personliga egenskaper och alternativa karriärmöjligheter.

5.1 Synen på utbildningen

Resultatet av vår enkätundersökning visar att den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen rankas lägst av alla de utbildningar som respondenterna kunde välja mellan. Endast en respondent menar att utbildningen är mycket viktig. Det intressanta är att de båda närliggande utbildningarna arkiv- och informationsvetenskap och dokumentalistutbildningen värderas något högre än den biblioteks- och informationsvetenskapliga. Vi frågar oss varför biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningen rankas så lågt av respondenterna och undrar om det kan ha att göra med att bibliotekarien är så starkt förknippad med biblioteksbyggnaden, eller om det beror på att respondenterna inte vet vad utbildningen innehåller. Respondenternas syn på den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen visar hursomhelst tydligt att de inte anser att utbildningen väger tungt när de rekryterar till tjänster inom information management. Detta stämmer överrens med den bild som framträdde i rapporten om information management från BIBSAM för mer än femton år sedan. Företagarna ansåg då att bibliotekarier inte hade rätt kompetens för att tillgodose deras informationsförsörjning, även då de fick veta att bibliotekarier har just de kunskaper företagen efterfrågar. Resultatet av BIBSAM:s undersökning var helt enkelt att en bibliotekarie var fel person för tjänsten, oavsett vilken kompetens han/hon besatt. Som en kommentar till denna undersökning uttrycker Jacob Harnesk sin åsikt i en intervju i facktidskriften *DIK-Forum*. Han menar att denna attityd idag är helt förändrad och att företagen anser att bibliotekarien är en informationsexpert (Almerud 2002:13, s. 18-19). Innan vi genomförde vår undersökning ställde vi oss frågande till om detta verkligen stämmer. Efter att ha fullbordat vår undersökning är vi fortfarande av samma åsikt och undrar alltjämt om företagen verkligen vet vilka kompetenser en biblioteks- och informationsvetenskapsutbildad besitter. Detta grundar sig inte minst i det faktum att en så liten andel som tio procent av Sveriges biblioteks- och informationsvetare arbetar på den privata marknaden. Även resultatet av Lundins och Mandréns magisteruppsats *Bibliotekariens nya arbetsmarknad* (2003) visar att attityden till biblioteks- och informationsvetare på den privata arbetsmarknaden inte har förändrats i så stor utsträckning att den skulle kunna vara till fördel för rekrytering av oss från de privata företagens sida.

Den utbildning som värderas allra högst i vår undersökning är den medie- och kommunikationsvetenskapliga, en utbildning som snarare fokuserar på den medierade kommunikationen i samhället än informationshantering och informationssystem, som är nyckelord inom information management. Medie- och kommunikationsvetenskap handlar om kommunikation på olika sätt och man studerar även press, radio, TV och nya medier (Medie- och kommunikationsvetenskapliga institutionen vid Lunds universitet). Fokus ligger alltså på det kommunikativa. Utbildningen lär ut förmedling av information, men inte att hitta, strukturera och göra den sökbar. Med anledning av detta tycker vi att det är besynnerligt att medie- och kommunikationsvetenskap rankas allra högst av respondenterna och funderar över om det kan vara så att denna utbildning har högre status i samhället eftersom utbildningens titel inte förknippas med en specifik inriktning, utan är bred och applicerbar inom olika branscher. Detta kan vara en orsak till att medie- och kommunikationsvetenskapen anses vara en mer företagsanpassad utbildning än vad t.ex. den biblioteks- och informationsvetenskapliga bedöms vara. En annan anledning till att medie- och kommunikationsvetenskapen värderas så högt kan vara att god kommunikationsförmåga är en efterfrågad egenskap inom alla branscher och områden. Detta kan vi även se i vår undersökning (se avsnitt 4.3), där kommunikativ förmåga placerar sig bland de högst värderade personliga egenskaperna.

Inför vår enkätundersökning trodde vi att respondenterna skulle värdera utbildningar med kompetenser som biblioteks- och informationsvetare saknar högt, exempelvis ekonom-, journalist-, samhällsvetenskaplig och teknisk utbildning. Detta eftersom vi trodde att dessa utbildningar har högre status i samhället och på arbetsmarknaden än t.ex. den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen. Efter vår studie kan vi dock konstatera att inte någon av ovanstående utbildningar verkar vara speciellt eftertraktade inom information managementområdet. En anledning kan vara att dessa utbildningar är ganska specialiserade och inte ger några breda kompetenser inom informationshantering. Det är givetvis positivt ur vår synvinkel eftersom det innebär att vi inte konkurrerar med utbildningar som kan anses vara hotande på grund av att de ger kompetenser som vi själva saknar. En utbildning som värderas högre än biblioteks- och informationsvetenskap är informationslogistik. Detta ställer vi oss frågande till eftersom denna utbildning endast kan läsas på akademisk nivå vid en ort i Norden och dessutom bara funnits i ett par år (Centrum för informationslogistik). Ändå svarar fem respondenter att utbildningen är mycket viktig och elva respondenter att den är ganska viktig. Visserligen ger den informationslogistiska utbildningen kompetens att arbeta inom information managementområdet, men vi tror ändå att det kan vara namnet på utbildningen, snarare än att respondenterna är insatta i utbildningens innehåll, som gör att ett flertal respondenter värderar den högt.

Vi har i enkäten en öppen fråga där respondenterna själva fick skriva om det finns några övriga utbildningar som är viktiga för att kunna arbeta inom information management. Svaren vi fick visar att de utbildningar vi listat i enkäten är relativt heltäckande eftersom endast fem respondenter svarade på denna fråga. Visserligen kan det även vara så att respondenterna struntat i att svara på frågan eftersom de var tvungna att skriva i förslag själva, vilket många anser vara besvärligt. Detta är ett återkommande problem med öppna frågor. De respondenter som trots allt svarade, nämnde utbildningar av mer praktisk karaktär, såsom utbildningar inom media, kommunikation, marknadsföring och ekonomi. Lärosäten som nämns är IHM Business School, IHR (Marknadskommu-

nikationslinjen vid Stockholms Universitet), Berghs School of Communication och Skurups folkhögskolas informatörsutbildning. Vi ser detta resultat som att det inte tydligt behövs kompletterande utbildningar för att kunna arbeta med information management, men att vissa företag uppskattar praktiska utbildningar som komplement.

Efter att ha analyserat denna del av vårt undersökningsresultat kan vi konstatera att biblioteks- och informationsvetenskap är lägst värderat av våra listade utbildningar, medan utbildningar med mer neutrala titlar såsom medie- och kommunikationsvetenskap och informationslogistik värderas högt. Anledningarna till detta kan, som vi tidigare diskuterat, vara flera. Vi tror att en stor del av problemet med biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningens låga status är att samhället associerar utbildningen med bibliotek. Något som är viktigt att ta i beaktande är att dagens utbildning inte längre fokuserar på böcker och skönlitteratur, utan snarare på informationshantering och -förmedling. Biblioteks- och informationsvetare får kunskaper i att tillgängliggöra olika slags dokument och i att hjälpa användarna att återfinna dessa, både genom att klassificera och sätta ämnesord samt genom referensarbetet. Biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningen var tidigare en bibliotekarieutbildning men i och med den tekniska utvecklingen har förutsättningarna ändrats. Man utbildar inte längre bibliotekarier utan ger en akademisk examen. Yrkesområdet information management är ett relativt nytt område inom informationsvetenskapen och detta kan påverka bibliotekarieprofessionen när det gäller sättet att se på professionen och professionens kompetens. I och med rådande samhälls- och teknikutveckling förändras förutsättningarna även för biblioteks- och informationsvetare. Det verkar som om utbildningarna i Sverige inte har hunnit anpassa sig till rådande förhållanden eftersom lärosätena fortfarande har kvar ordet bibliotek i sina utbildningstitlar. I USA har majoriteten av biblioteksskolorna redan tagit bort ordet "library" ur de flesta av de biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningarna och fokuserar istället på ordet information. Enligt Rubin finns det många anledningar att ändra utbildningens namn. Några av dessa är att information, snarare än böcker, idag är det centrala i många utbildningar, informationsteknologin har influerat bibliotekens verksamheter samt att det idag finns en stor marknad för informationsspecialister, utbildade inom biblioteks- och informationsvetenskap, som inte vill bli förknippade med ordet bibliotek (2000, s. 368f). Här kan man även ställa sig frågorna vem det är som bör marknadsföra biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningen gentemot den alternativa marknaden och hos vem viljan finns att biblioteks- och informationsvetare ska arbeta på privata företag. Självklart ligger en stor del av ansvaret hos individen men vi anser även att utbildningarna mer aktivt bör föra marknadsföringskampanjer, exempelvis som, som vi tidigare nämnt, Danmarks biblioteksskole gjorde. Dessutom bör utbildningarna vara medvetna om vilka krav arbetsmarknaden ställer och anpassa undervisningen efter detta.

I och med Bolognaprocessen står biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningarna idag inför en rad förändringar som påverkar dels längden på utbildningarna och dels innehållet. Två lärosäten i Sverige har valt att fortsättningsvis slå ihop biblioteks- och informationsvetenskapen med museologi och arkiv- och informationsvetenskap, två fortsätter som förut. Den enda utbildningsinstitutionen i Sverige som valt en helt annan inriktning är Högskolan i Borås. Där kan man inte längre endast läsa till bibliotekarie utan i framtiden även få utbildningstitlar som informationsspecialist och informations-

arkitekt. Detta tror vi i längden kommer att få en positiv effekt för synen på biblioteks- och informationsvetenskapsutbildade.

5.2 Efterfrågade kompetenser

Vi utgår i vår undersökning ifrån att våra respondenter har en allmän kunskap om vilka kompetenser och kvalifikationer som efterfrågas av arbetsgivare inom information managementområdet. Vi vet att man genom en examen i biblioteks- och informationsvetenskap får bred kompetens inom området information management, däremot har vi inte vetat exakt vilka kvalifikationer som arbetsgivarna letar efter. Med kvalifikation flyttas ju fokus från individen till arbetsuppgifterna och mer specifikt till de kvalifikationer som efterfrågas av arbetsgivaren (Ellström 1992, s. 29f). Företag inom olika branscher kan kräva olika specifika kompetenser som matchar just deras inriktning. Många av våra respondenter har i samband med att de svarat på vår enkät påpekat att de alltid utgår ifrån sin kunds, d.v.s. det anställande företags, behov och önskemål. Genom vår undersökning har vi inte kunnat täcka in detta perspektiv utan sett till mer allmänna önskemål om grundläggande kompetenser inom information managementsektorn.

I vår fråga till personalrekryterare angående hur de värderar kompetenser presenterade vi en lista över utvalda kompetenser. Dessa kompetenser har vi valt ut efter olika premisser. Dels består listan av kompetenser som vi, efter att ha studerat kursplaner för biblioteks- och informationsvetenskap, anser att biblioteks- och informationsvetare, i varierande fördjupningsgrad, tillgodogör sig genom utbildningen. Följande kompetenser faller in i denna kategori: analytisk förmåga, databashantering, informationshantering, informationssökning, kunskap om olika informationskällor och medier, kunskapsförmedling, marknadsföring, organisation, systematisering och strukturering av information, presentationsteknik, problemlösning, projektledning, strategisk planering, organisationsteori- och utveckling, verksamhetsplanering samt webbhantering. Dels består listan av andra kompetenser som vi tror är behövliga för att kunna arbeta inom information management, såsom kompetenser som vi anser att utbildningen inte ger oss tillräcklig fördjupning i samt övriga värdefulla kunskaper. Till denna kategori hör kunskaper om administration, ekonomi och juridik, IT-kunskap, omvärldsbevakning, pedagogik, personal- och kompetensutveckling, programmering, språkkunskaper, statistik samt utvärdering och kvalitetsstyrning.

De kompetenser som rankas i särklass högst av våra respondenter är informationshantering, informationssökning, intern och extern kommunikation, kunskap om olika informationskällor och medier samt organisation, systematisering och strukturering av information. Dessa kompetenser fick i 14 eller fler svar rankingen ”mycket viktigt”. Det intressanta är att fyra av dessa fem högst värderade kompetenser är de som vi urskiljer som typiskt bibliotekariska, d.v.s. det är kunskaper som utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap sätter i fokus och dessutom är dessa kompetenser ganska unika för denna utbildning, åtminstone i kombination med varandra. Våra unika kompetenser är alltså mycket efterfrågade av personalrekryterare inom information management området.

De kompetenser som rankas lägst av våra respondenter är programmering, som var överlägset lägst rankat, samt juridik, personal- och kompetensutveckling, organisationsteori- och utveckling, pedagogik, statistik samt utvärdering och kvalitetsstyrning. Dessa kompetenser är samtliga sådana som vi inte anser ha tillskansat oss genom vår utbildning.

När vi tittar på vårt resultat kan vi konstatera att bland de kompetenser som rankas högst av respondenterna är de praktiska kompetenserna i majoritet, exempelvis kan nämnas intern och extern kommunikation, informationshantering, informationssökning och organisation, systematisering och strukturering av information. Den enda teoretiska kompetensen som hamnar bland de fem högst rankade kompetenserna (se tabell 6) är kunskap om olika informationskällor och medier. Detta resultat är intressant att studera utifrån Rubins (2000) teori om att bibliotekarieprofessionen kräver både teoretisk och praktisk kunskap för att kunna hävda sig bland andra informationsprofessionella. Det finns ett dilemma i att praktiska kompetenser inom informationsteknologi efterfrågas eftersom den teoretiska kunskapen är viktig för att utbildningen ska ges en professionell ställning. Vi anser att den praktiska kunskapen får stå tillbaka för den teoretiska i utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap och detta medför att vi inte förvärvar de kompetenser som faktiskt efterfrågas på arbetsmarknaden. Dock inser vi att detta samtidigt skulle kunna utgöra ett hot mot professionen i sig, eftersom den behöver en stark teoretisk grund för att få kallas för profession och därmed höja sin status i samhället.

Vi bad i en tilläggande, öppen fråga, respondenterna svara på om de ansåg sig sakna några välbehövliga kompetenser i vår färdiga lista. Resultatet av detta anser vi inte påverka analysen av vår färdigkonstruerade kompetenslista eftersom bara ett fåtal svarade och de svar vi fick i flera fall var synonymer på redan nämnda kompetenser. De kompetenser som vi dock bör ta i akt är förmågan att rådgiva, konceptualisera, integrera och analysera, ha affärsförståelse, kunna styra resurser, ha erfarenhet av krishantering och ha kunnande om måluppbyggnad. De övriga svaren anser vi placera sig under kategorin personliga egenskaper, exempelvis att vara duktig på att uttrycka sig i tal och skrift, ha simultanförmåga, kunna ta snabba beslut, ha ambition och drivkraft samt kunna ha helikoptersyn på verksamheten. En respondent svarade att arbetslivserfarenhet är en nödvändig kompetens, men detta är ju inte en kompetens man kan skaffa sig genom någon utbildning och vi kan därför inte nyttja detta svar i vår analys. Vi utgår ifrån att de som inte svarade på frågan anser att inga övriga kompetenser än de vi presenterade i vår lista är nödvändiga för att arbeta inom information management.

Intressanta resultat kan vi se i tabellerna 7, 8, 9 och 10 i avsnitt 4.2.2. Här jämför vi synen på den högst respektive lägst rankade utbildningen, d.v.s. medie- och kommunikationsvetenskap respektive biblioteks- och informationsvetenskap och hur respondenterna rankat de fem kompetenser som vi valt ut som representativa för utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap. Även de respondenter som värderar medie- och kommunikationsvetenskap högt anser att de "bibliotekariska" kompetenserna är viktiga, trots att utbildningen i medie- och kommunikationsvetenskap inte ger färdigheter inom dessa områden. Om vi istället tittar på svaren hos de respondenter som värderar biblioteks- och informationsvetenskap lågt kan vi se att också dessa respondenter anser att de "bibliotekariska" kompetenserna är viktiga. Detta tyder på en brist i kunnande om

vad de olika utbildningarna ger för kompetenser. Ett problem kan vara att biblioteks- och informationsvetare är dåliga på att marknadsföra sina kompetenser så att de bli förståeliga även utanför biblioteken. Här kan vi återigen dra en parallell till intervjun i *DIK-Forum* med Jacob Harnesk (Almerud 2002:13, s. 18-19). I denna artikel menar Harnesk att synen på bibliotekariers kompetens ändrats de senaste tio åren och att personalrekryterare och -ansvariga numera känner till att utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger kompetens för att arbeta även utanför biblioteken. Vi tycker att vår undersökning bevisar motsatsen då våra kompetenser är eftertraktade men inte vår utbildning. Respondenterna känner ju uppenbarligen inte till vad biblioteks- och informationsvetenskapsutbildningen ger för kompetenser. Enligt Ellström krävs det att man vid rekrytering är väl insatt i olika utbildningar och vilka kompetenser dessa ger (1992, s. 39). Vår undersökning visar dock en brist hos respondenterna vad gäller kunskaper om den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen. Problemet ligger nog dock inte hos personalrekryterarna utan snarare hos utbildade i och ansvariga inom biblioteks- och informationsvetenskap. Både vi utbildade och utbildningen i sig syns för lite, dels i media, dels i samhället i övrigt.

Enligt både Bratton och Gold (2003, s. 222f) och Lindmark och Önnevik (2006, s. 82ff) har personalrekryterare färdiga mallar som de utgår ifrån vid rekrytering av personal. Det gäller då för oss som arbetssökande att beskriva våra kompetenser på ett sätt som kan matcha kompetenskraven, d.v.s. vi måste överföra våra kompetenser till termer som är generellt gångbara. Då vi söker oss ut på arbetsmarknaden är det nödvändigt att validera, d.v.s. utvärdera, våra kunskaper. Validering innebär att vi noggrant tittar på vilka kunskaper vi tillgodogjort oss genom olika utbildningar, framförallt genom vår huvudinriktning biblioteks- och informationsvetenskap, men även andra erfarenheter. Vi kan genom validering skaffa oss ett redskap för att marknadsföra våra kompetenser, ett användbart redskap kan vara att ställa samman en kompetensprofil. Oftast används kompetensprofiler vid rekrytering utifrån företagets behov men vi anser att de även kan användas av den enskilda individen för att göra en komplett sammanställning av sina kompetenser. Exempel på områden som kompetensprofilen kan delas in i är:

- Personlig profil, t.ex. simultankapacitet och omdömesförmåga.
- Strategisk kompetens, t.ex. tänka i verksamhetens anda, sätta jobbet i relation till organisationen och vara en förebild.
- Funktionell kompetens, t.ex. kunna prioritera, ha organisationsförmåga och kunna leda och fördela arbete.
- Yrkesteknisk kompetens, t.ex. ha kunskaper om datorer och i språk.
- Kulturkompetens, t.ex. känna till och ingå i nätverk samt känna till organisationens informella vägar (Lindmark & Önnevik 2006, s. 70).

I vår undersökning har vi koncentrerat oss på den personliga profilen, se avsnitt 5.3 om personliga egenskaper, och de yrkestekniska kompetenserna, eftersom vi vill se om dessa är tillräckliga för arbete inom information managementsektorn. Vi har i vårt resultat sett vilka yrkeskunskaper som efterfrågas av personalrekryterare inom information management och kan konstatera att dessa sammanfaller med de som utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger. Problemet när biblioteks- och informationsvetare söker sig ut på den alternativa marknaden ligger alltså inte i att de rätta kompetenserna saknas utan att arbetsgivarna inte känner till dem. När vi som

biblioteks- och informationsvetare ska söka jobb och marknadsföra oss till företagen är det nödvändigt att formulera våra yrkestekniska kunskaper i kompetensprofilen på ett sätt som är förståeligt även utanför biblioteken. När vi tittar på de övriga delarna i kompetensprofilen inser vi att utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger kompetenser som kan placeras inom de olika områdena. Några exempel på funktionella kompetenser vi anser att utbildningen ger är ledarskaps-, samarbets- och organisationsförmåga, som är applicerbara även utanför biblioteksvärlden. Däremot ser vi ett problem med kompetenserna inom det strategiska och kulturella området, eftersom utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap är inriktad på bibliotek och inte på näringslivets efterfrågan. Dock har vi på utbildningen fått kunskaper inom dessa områden och om vi tänker i ett vidare perspektiv inser vi att våra kompetenser kan appliceras även på andra organisationer än bibliotek.

5.3 Efterfrågade personliga egenskaper

Anledningen till att vi tycker att det är nödvändigt att en del av undersökningen behandlar vilka personliga egenskaper som efterfrågas är att det är en viktig aspekt vid rekrytering av personal. Rekryterare tar inte bara hänsyn till yrkesfärdigheter utan även personlighet. Som vi ser det utvecklar man även de personliga egenskaperna under en utbildning och de utgör en stor del av den ”sammanlagda kompetensen”, vilket vi även kunde se i diskussionen om sammanställandet av en personlig profil i föregående avsnitt. Vi har tidigare diskuterat att biblioteks- och informationsvetare ofta glömmer bort att lyfta fram sina personliga egenskaper i ansökningsbrev och anställningsintervjuer. Exempelvis Thing Bech menar att problemet ligger i att arbetssökande fokuserar på sina formella utbildnings- och arbetslivsmeriter och glömmer bort att visa vem de är som person, vilket är minst lika viktigt (Alfredsson 2004:15, s. 16-17). Bibliotekarien dras, som vi tidigare diskuterat, med en negativ image sedan många år tillbaka. Det finns förutfattade meningar om bibliotekarien som grå och trist, konservativ och IT-fientlig. Detta diskuteras bl.a. i artikeln ”Bibliotekarien skapar själv bilden av bibliotekarien” (Almerud 2003:2, s. 18-19). I denna artikel intervjuas Ylva Rosell, som menar att det finns en stereotyp bild av bibliotekariens person och att det är bibliotekarien själv som cementerar denna. Denna bild av bibliotekarien, som finns ute i samhället, påverkar säkerligen synen på bibliotekariens kompetens och det är här de personliga egenskaperna kommer in i bilden. Vi anser att då synen på bibliotekarien verkar vara att denna hör hemma på biblioteken och inte inom andra branscher krävs det att vi kan marknadsföra oss på ett bättre sätt. Traditionellt anses bibliotekarien vara en icke-karriärmänniska som hittar sin plats på något bibliotek och nöjer sig med detta.

För att ta reda på vilka egenskaper som eftertraktas av företag och vilka egenskaper man som biblioteks- och informationsvetare bör framhäva när man söker arbete och vill marknadsföra sig, bad vi våra respondenter att lista tre personliga egenskaper som de anser vara viktiga inom information management. Dessförinnan hade vi ställt samman en lista över de personliga egenskaper som vi anser att utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap hjälper till att utveckla, se avsnitt 3.3.1, för att kunna jämföra denna med de egenskaper som respondenterna efterfrågar. Våra listade egenskaper är servicekänsla, problemlösningsförmåga, samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga, ledaregenskaper, effektivitet, planeringsförmåga, organisationsförmåga och ett profes-

sionellt förhållningssätt. Vi gav inte respondenterna några givna svarsalternativ utan bad dem att själva fundera över vilka personliga egenskaper de ansåg mest nödvändiga. Om man tittar på vilka som är de mest nämnda egenskaperna av respondenterna och de som vi har med i vår lista kan vi se att några av dem sammanfaller. Dessa är kommunikationsförmåga, samarbetsförmåga (arbeta i grupp) och att respondenterna vill ha strukturerade medarbetare, vilket kan likställas med vår nämnda planerings- och organisationsförmåga. Dock är det enbart egenskapen kommunikationsförmåga som värderas högt av många av respondenterna, de två övriga nämns enbart av ett fåtal. Vi tycker att det är förvånansvärt att ingen respondent nämner problemlösningförmåga som en eftertraktad egenskap, emellertid kan det vara så att denna egenskap av respondenterna likställs med analytisk förmåga. Dessutom tycker vi att det är mycket överraskande att ingen respondent värderar ledaregenskaper högt då tjänster inom information management ofta är chefspositioner.

Trots att frågan om personliga egenskaper är av öppen karaktär kan vi se ett tydligt mönster i efterfrågan av personliga egenskaper. Hela tolv av de 27 respondenterna anser att det är viktigt att vara social eller utåtriktad. Denna egenskap anser vi hänger ihop med kommunikativ förmåga som också är ett efterfrågat personlighetsdrag. Vi tror att dessa båda egenskaper är särskilt efterfrågade p.g.a. karaktären på tjänster inom information management, som ju ofta handlar om att leda en grupp och vara ansiktet utåt, d.v.s. kommunicera både internt och externt. Efterfrågan av goda egenskaper inom kommunikation och social förmåga kan vara en anledning till att medie- och kommunikationsvetenskapen, som vi tidigare diskuterat, är den högst värderade utbildningen. Av samma anledning kan biblioteks- och informationsvetenskapen ha placerat sig så lågt. Visserligen tränar utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap både den kommunikativa och sociala förmågan. Vi har dock fått intrycket att samhället har en annan bild av utbildade i biblioteks- och informationsvetenskap, eller snarare av bibliotekarier på bibliotek, som folk ju oftast förknippar utbildningen med. Respondenternas höga värdering av social och kommunikativ förmåga kan även jämföras med den högt rankade kompetensen presentationsteknik, då de hänger nära samman. Analytisk förmåga kommer på andra plats bland de efterfrågade personliga egenskaperna. Detta är en egenskap som alla akademiska utbildningar övar upp och som inte specifikt kan kopplas till de utbildningar vi listat i vår undersökning. Analytisk förmåga har vi tidigare diskuterat då det är en högt värderad kompetens som vi hade med i vår fråga angående kompetenser. Driftighet, anpassningsförmåga och organisationsförmåga är andra högt värderade personliga egenskaper. Då ingen av dessa egenskaper kan sägas vara direkt utvecklade genom några akademiska studier, är det inte möjligt att dra några konkreta slutsatser kring dessa. Dock är det intressant att ta i beaktande att dessa egenskaper efterfrågas och vid sammanställning av en kompetensprofil bör man ta hänsyn till dem. En sak som förvånade oss vid sammanställningen av resultatet är att förmåga att arbeta i grupp enbart nämndes av två respondenter. Detta kan dock vara av den anledningen att respondenterna såg till en chefsposition (informationsledare), där det är viktigare att kunna leda gruppen än att vara en del av den. En respondent nämner pedagogisk förmåga som en viktig personlig egenskap. Vi trodde att fler skulle efterfråga denna egenskap eftersom den är mycket relevant för arbeten som handlar om att förmedla information. Det kan dock jämföras med resultatet i vår fråga om kompetenser där pedagogik hamnar relativt högt, så frågan är om respondenterna ser pedagogisk förmåga som en kompetens eller som en personlig egenskap.

Vi kan jämföra resultatet i vår undersökning med det som framkom i projektet framgångspotential, som vi nämnde i avsnitt 1.1. Framgångspotentialundersökningen rör visserligen biblioteks- och informationsvetare som arbetar på bibliotek och vilka personliga egenskaper som efterfrågas av bibliotekschefer. Vi tycker dock att det är intressant att se vilka likheter och skillnader det finns i resultaten eftersom båda utgår från samma utbildning och fokuserar på två olika informationsområden. De egenskaper som placerar sig högst i undersökningen bland biblioteken är att man ska vara ansvars-kännande och ansvarstagande, ha samarbetsförmåga samt vara flexibel, engagerad och självgående. Inga av dessa egenskaper nämndes av respondenterna i vår undersökning, vilket kan tyda på en skillnad i efterfrågan hos bibliotek och företag. Vi tycker oss se att typiska ledaregenskaper såsom analytisk, kommunikativ och organisationsförmåga efterfrågas bland företagen men inte bland biblioteken, som snarare verkar värdesätta medarbetare som tar ansvar för sin del i organisationen och är en bra gruppmedlem. Anmärkningsvärt är dessutom att man inte hittar egenskaper som social och utåtriktad i framgångspotentialundersökningen, eftersom vi anser detta vara egenskaper som är värdefulla inom alla typer av organisationer. Några säkra slutsatser kring dessa jämförelser kan dock inte dras eftersom undersökningarna har utförts med olika förutsättningar.

5.4 Alternativa karriärmöjligheter

För att se vilka yrkeskategorier, tjänster eller befattningar som respondenterna kan tänkas placera biblioteks- och informationsvetare inom, består enkätens sista fråga av en kompetensprofil som respondenterna skulle matcha med lämpliga yrken. Kompetenserna är hämtade från SFIS dokument *Informationsspecialistens kompetens* (Svensk förening för informationsspecialister) och omfattar sex kompetenser och nio personliga egenskaper som vi själva anser oss ha tillgodogjort oss under vår utbildning i biblioteks- och informationsvetenskap. Frågan utgör en generell kompetensprofil för en biblioteks- och informationsvetare och är formulerad utifrån ett företagsperspektiv. Tyvärr fick vi inte många svar på denna fråga eftersom ett flertal respondenter missförstod den eller tyckte att den var för lång och svår att svara på. De få som svarade gav dock många olika alternativ på yrkeskategorier. De förslag som respondenterna gav är technical writer, projektledare, informatör, marknadskommunikatör, marknadsassistent, pr-konsult, skribent, webbredaktör, kommunikationsstrateg, interninformations- eller kommunikationssansvarig, informationslogistiker, informationsassistent, informations-, marknads-, försäljnings- eller IT-ansvarig, journalist och språkrör. De yrkeskategorier som återkommer flest gånger är informatör och informationschef. Något som är anmärkningsvärt är att ett flertal respondenter placerar kompetensprofilen inom chefspositioner som informations- kommunikations-, interninformationschef eller VD. Detta är intressant, men kan troligen härledas till att många av respondenterna rekryterar till chefs- och spjutspetspositioner och att det möjligen kan ha färgat deras svar. I vår fråga beskriver vi dessutom biblioteks- och informationsvetares kompetens såsom någon som kan utveckla informationstjänster, har expertkunskaper, kan utveckla kostnadseffektiva förslag och ge stöd och handledning, vilket i vissa fall kan ses som chefsuppgifter. En annan anledning kan vara att utbildningen faktiskt ger ledarkompetenser genom bl.a. problembaserat lärande, skapandet av en strategisk plan, kunskap om organisationsteorier och marknads-

föring. Det kan också bero på att det i ordet information management ligger ett fokus på ledning.

I vår undersökning ansåg en respondent att personen bakom profilen inte skulle få något arbete på en informationsavdelning, möjligen som informatör. Detta svar ifrågasätter vi dock eftersom majoriteten av ovanstående svar innefattar befattningar och tjänster som har starkt informationsrelaterad anknytning. Även om bara ett fåtal respondenter svarat på frågan menar vi ändå att det i svaren finns en tydlig antydning om att det, med de listade kompetenserna i profilen, finns möjlighet att arbeta på ett företags informationsavdelning. Som vi tidigare sagt är det svårt att dra några slutsatser av detta resultat eftersom endast åtta av de 27 respondenterna svarat på frågan. Vad vi däremot kan göra är att jämföra de yrkestitlar vi fått fram genom vår enkätundersökning med de yrkestitlar vi finner i biblioteksrelaterad litteratur och yrkesbeskrivningar för bibliotekarieyrket. I SACO:s framtidsguide, som vi tog upp i bakgrundsavsnittet 1.1, nämns yrkestitlar som researcher, knowledge manager, document manager, dokumentalist, informatiker, informationsarkitekt och omvärldsbevakare när man talar om biblioteks- och informationsvetenskapsutbildades titulatur på företag. I Rasmussens magisteruppsats *Bibliotekariet i privat sektor* titulerar sig fyra av intervjupersonerna som informationsarkitekt och en som informationsspecialist. Tre av informanterna i studien har dessutom en underordnad yrkestitel som tydliggör vad de arbetar med. Dessa är webbkonsult, systemkonstruktör och projektledare (2002). Om vi tittar på de övriga magisteruppsatser som vi nämnt i detta arbete återkommer titlarna omvärldsbevakare och informationsmäklare. När Rubin (2000) talar om framtidens bibliotekarie lägger han fram förslag på en ny yrkestitel och nämner information consultant, information specialist och information manager som exempel. När vi jämför dessa titlar med de vi fått fram i vår undersökning stämmer de inte alls överrens. Kanske beror det på att rekryterarna benämner befattningar med praktisk anknytning, som intervjupersonerna i Rasmussens undersökning underordnade yrkestitlar, medan vissa av de titlar vi kommit i kontakt med i litteratur, magisteruppsatser och artiklar snarare inrymmer ett samlingsnamn för hela informationsområdet. Det kan också vara så att dessa titlar inte aktivt används bland företagen när de rekryterar personal. En annan, mer negativ, orsak skulle kunna vara att vår utbildning inte räcker till för dessa tjänster.

Efter att ha läst igenom litteratur, magisteruppsatser och artiklar har vi kommit fram till att det är upp till den enskilda personen att ta steget och söka arbete utanför de traditionella biblioteken. Den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen ger inte längre en bibliotekarieexamen, men trots detta är det lätt att stirra sig blind på titulaturen och leta efter jobb där annonsens titel är just bibliotekarie. Det är därför viktigt att förhålla sig till det jobb man söker. Gordon menar att man måste förstå och visa hur ens kompetens kan översättas så att den passar företagsvärlden och vara noga med att använda den jargong som används där man söker arbete (2006, s. 59). Även den f.d. karriärrådgivaren på danska Bibliotekarförbundet, Thing Bech, understryker vikten av att förhålla sig till det jobb man söker, att läsa på mer om företaget och tjänsten, och därefter anpassa sin kompetensbeskrivning efter de specifika krav som företaget ställer (Alfredsson 2004:15, s. 16-17).

5.5 Diskussion

Vi tror att en stor del av dilemmat för biblioteks- och informationsvetare som vill söka sig till den alternativa arbetsmarknaden är att yrket har låg status i samhället. Enligt Bruijns är det samhället som bestämmer om en profession har hög eller låg status. Kriterierna för att avgöra detta utgår utifrån hur välbetalt yrket är, om det kräver lång utbildning och om det är nödvändigt för att upprätthålla samhället (1992, s. 1). För att bli biblioteks- och informationsvetare krävs visserligen en lång utbildning, men vi tror av egen erfarenhet inte att allmänheten är medveten om detta. Yrket är inte välbetalt, åtminstone inte inom de traditionella biblioteken. Även om vi vill tro att bibliotekarier är nödvändiga för att upprätthålla samhället, inser vi att det inte faller samman utan oss. Vi kan alltså, med Bruijns kriterier, konstatera att bibliotekarieryket inte har någon hög status. En stor del av problemet med bibliotekariens låga status verkar ligga i samhällets syn på denna. Sundin talar om att om inte en yrkesgrupps kunskap ges samhällelig acceptans är den svår att applicera i yrket (2003, s. 46). Rubin menar att det var lättare att urskilja bibliotekariens specifika kunskaper när denne endast arbetade på biblioteken. Nu när yrket har utvecklats och arbetsmarknaden breddats är det svårare att urskilja bibliotekariens specifika egenskaper och kompetenser. Ett annat stort problem enligt Rubin är att bibliotekarien har fått konkurrens av andra yrkesgrupper som också vill kalla sig för informationsspecialister (2000, s. 379ff). Det finns en sårbarhet hos biblioteks- och informationsvetare genom att vi kan bli utkonkurrerade av andra utbildningar inom informationsområdet. Det gäller alltså för biblioteks- och informationsutbildade att hävda sin kompetens och profession även utanför biblioteken, om de inte ska bli förbigångna av andra informationsprofessionella. Även detta kan ha sina svårigheter eftersom det ifrågasätts huruvida bibliotekarieryket är en profession eller inte. Vi har tidigare nämnt att bibliotekariens självbild är svag och att detta kan bero på avsaknaden av en allmänt, erkänd bibliotekarieprofession.

Enligt Abbotts (1988) professionsteori finns det flera olika vägar att gå vid professionalisering av en yrkesgrupp. För biblioteks- och informationsvetare kan en sammanslagning med andra informationsprofessionella göra det svårt för dem att hävda sig på den alternativa arbetsmarknaden. Bibliotekarien skulle i en sådan gruppering fortfarande behålla sin gamla yrkestitel och behöva konkurrera med andra informationsprofessionella med högre status, exempelvis de med tekniska utbildningar. En annan möjlighet skulle kunna vara en överordnad bibliotekarieprofession, där de som vill arbeta utanför de traditionella biblioteken skaffar sig en ny yrkestitel men fortfarande lyder under bibliotekarieprofessionen. Risken med detta skulle kunna bli att uppdelningen leder till att de båda grupperna får olika status inom professionen, där den ena kanske ses som finare än den andra. Att lönen är högre på företag än inom kommun och landsting skulle kunna vara ett exempel på denna statusindelning. Frågan är om detta skulle ha någon betydelse eftersom vi anser att det redan finns vissa uppdelningar inom professionen. Forskningsbibliotekarier anses till exempel i allmänhet ha högre status än folkbibliotekarier. En gemensam titelförändring för alla alternativa bibliotekarier inom professionen skulle alltså kunna leda till att de alternativa bibliotekarierna ses som problemmakare inom professionen och störningar kan uppstå. Om vi istället ser till delning av professionen kan ett alternativ vara att de bibliotekarier som vill arbeta på den privata arbetsmarknaden delas från de traditionella och bildar en ny profession, med en ny titel. Problemet är att gruppen då kommer att vara så pass liten att den ännu inte

platsar som enskild profession, att andra informationsprofessionella vill tillhöra gruppen och på så vis uppstår en sammanslagning istället för en delning. Det kan också leda till att gruppen inte uppnår erkänd status eftersom den angränsar både till bibliotekarieprofessionen såväl som till andra informationsvetenskapliga professioner. Lösningen på problemet torde vara att döpa om hela bibliotekarieprofessionen till något som är gångbart både inom och utanför biblioteken och då framförallt koncentrera sig på den informationskompetens den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen ger. Under denna övergripande profession med neutralt namn kan sedan olika yrkesgrupper samsas. Biblioteks- och informationsutbildade som arbetar på bibliotek kan fortsätta att kalla sig för bibliotekarier medan de som arbetar på företag kan använda sig av olika yrkestitlar som bättre förklarar vilket arbete de utför. Att ha en gemensam profession för informationsprofessionella tror vi att alla grupper inom professionen skulle tjäna på.

6. SLUTSATSER

Vi har i vårt arbete behandlat vilka alternativa karriärmöjligheter det finns för en biblioteks- och informationsvetenskapligt utbildad. Vår ståndpunkt är att det är ordet bibliotek som ställer till problem för de som vill arbeta utanför de traditionella biblioteken men vi tror även att de som vill arbeta inom de traditionella biblioteken skulle ha mycket att vinna på ett titelbyte, inte minst på grund av bibliotekariens låga status i samhället. Om vi ser till resultatet i vår undersökning, där utbildningen i informationslogistik rankas näst högst, trots att utbildningen är helt ny och bara finns på ett ställe i Norden, kan vi konstatera att utbildningens titel har stor betydelse. En annan motivering till ett titelbyte är att utbildningen inte längre fokuserar på böcker och skönlitteratur, utan snarare på informations- hantering och förmedling. Vi biblioteks- och informationsvetare tillgängliggör olika slags dokument och hjälper användarna att återfinna dessa både genom att klassificera och sätta ämnesord samt genom referensarbetet. Bibliotekariens titulatur har alltså förlorat sin betydelse i och med den tekniska utvecklingen, men utbildningen i Sverige har inte hunnit anpassa sig till detta ännu och det får konsekvenser för oss som utbildar oss till biblioteks- och informationsvetare. I och med överskottet på utbildade inom biblioteks- och informationsvetenskap anser vi dessutom att det krävs en utvidgning av arbetsmarknaden och denna skulle göras möjlig genom att utbildningen får högre status även utanför biblioteken. I Danmark startade marknadsföringen av bibliotekariekompetensen till alternativa yrkesområden just p.g.a. den höga arbetslösheten bland bibliotekarier på 1980-talet. Vi är i en liknande situation i Sverige idag med många arbetslösa biblioteks- och informationsvetare och det borde därför ligga både i biblioteks- och informationsvetares, såväl som i utbildningarnas, intresse att bredda den alternativa arbetsmarknaden.

Som utgångspunkt för vårt arbete hade vi tre frågeställningar. I den första frågeställningen ville vi ta reda på om det finns alternativa karriärmöjligheter inom yrkesområdet information management för utbildade i biblioteks- och informationsvetenskap. Vi har efter vår enkätstudie kommit fram till att det finns möjligheter för biblioteks- och informationsvetare att söka sig ut på den alternativa arbetsmarknaden inom information management eftersom våra kompetenser stämmer överens med de som marknaden efterfrågar. Däremot har vår utbildning låg status och är inte eftersökt bland personalrekryterare. Eftersom våra kompetenser är efterfrågade drar vi slutsatsen att personalrekryterarna inte känner till vad utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap ger för kompetenser och att vi faktiskt har tillräckliga kvalifikationer för att kunna arbeta inom information management. Vi tror att detta kan bero på att utbildningstiteln förknippas med bibliotek och de arbetsuppgifter som bibliotekarier utför då de arbetar inom biblioteksverksamheter. De kompetenser som biblioteks- och informationsvetare har är applicerbara även utanför biblioteken, men det gäller att översätta dem så att de fungerar på den alternativa arbetsmarknaden och det område man vill arbeta inom.

Vår andra frågeställning behandlar vilka yrkeskunskaper och personliga egenskaper som företag och organisationer värdesätter för tjänster inom information management. Marknaden tycker, som vi nyss diskuterade, inte att en biblioteks- och informationsvetare innehar rätt utbildning för att tillgodose dess behov, men anser att de innehar rätt kompetenser. De fem kompetenser som rankas allra högst i vår undersökning är informationshantering, informationssökning, intern och extern kommunikation, kunskap om olika informationskällor och medier samt organisation, systematisering och strukturering av information. Personliga egenskaper som respondenterna i undersökningen anser vara viktiga är social kompetens samt kommunikativ och analytisk förmåga. Vi anser att resultatet i vår undersökning visar att en biblioteks- och informationsvetares kompetenser kan liknas vid de som krävs av en information manager.

I vår tredje, och sista, frågeställning undrar vi hur en biblioteks- och informationsvetares kompetens bör formuleras utifrån marknadens efterfrågan. Återigen kommer vi osökt in på det faktum att ordet bibliotek inte fungerar på den alternativa arbetsmarknaden eftersom samhället associerar detta till fel kompetenser. Biblioteks- och informationsvetenskap är en generell utbildning och inte en specialistutbildning, trots detta är titeln så specifikt knuten till en viss disciplin. Det är därför viktigt att beskriva biblioteks- och informationsvetares kompetenser på ett sätt som fungerar utanför biblioteken. Vi anser att kärnan ligger i att marknadsföra kompetenserna och inte nämna ordet bibliotek, att snarare fokusera på våra kompetenser än yrkestiteln. Ett synsätt som har dykt upp under arbetets gång är att inte ändra bibliotekariens titel utan istället marknadsföra dennes kompetenser. Vi tror dock inte att detta fungerar då bibliotekarieordet är så pass förknippat med vissa egenskaper och ett visst arbete och det svårt att ändra synen på detta. Dessutom tycker vi att biblioteksordet är förlegat eftersom utbildningen inte överhuvudtaget fokuserar på böcker längre, fokus har istället flyttats till information, kommunikation och teknik. Detta tycker vi borde lyftas fram i utbildningens titel. Det skulle kunna bana väg för en bredare arbetsmarknad eftersom det är tre ämnesområden som stämmer bättre överens både med utbildningens innehåll och med samhällets efterfrågan. Även inom bibliotek krävs idag goda kunskaper inom dessa områden då den tekniska utvecklingen också där är väldigt framträdande. Utbildningen borde alltså ge en övergripande titel som alla får efter en examen i biblioteks- och informationsvetenskap och som inte är förknippad med bibliotek. När man sedan börjar arbeta skulle man kunna få en specifik titel efter vilken tjänst man har, exempelvis informationsarkitekt om man arbetar som det, eller bibliotekarie om man arbetar på någon typ av bibliotek. Det som är viktigt att framhålla är att utbildningen ger en bred akademisk bas som är applicerbar inom de flesta branscher. Dessutom ger utbildningen ett akademiskt, analytiskt tankesätt, som vi i vår undersökning har sett värdesätts av företag och organisationer. När man som biblioteks- och informationsvetare ska marknadsföra sina kompetenser gentemot företagen har vi i vår undersökning funnit två verktyg som kan vara användbara. Det ena är att konstruera en kompetensprofil för att identifiera de olika aspekter av egenskaper och kompetenser som är viktiga att framhäva. Det andra är att använda sig av SFIS dokument *Informationsspecialistens kompetens*, som kan vara till hjälp när man som biblioteks- och informationsvetare ska göra sin kompetens synlig för exempelvis chefer, arbetskollegor och personalrekryterare.

Vi kan, efter att ha besvarat de tre frågeställningarna, konstatera att vi som biblioteks- och informationsvetare har kompetenser för att arbeta på den alternativa marknaden men att utbildningstiteln förstör. Här kan paralleller dras till USA, där de flesta utbildningar har slutat använda ordet "library" och där cirka 40 procent av de nyutbildade arbetar utanför den traditionella biblioteksverksamheten. Vi tror att borttagandet av ordet "library", i amerikanska sammanhang även kallat "the 'L'-word", har öppnat upp för en bredare arbetsmarknad för de biblioteks- och informationsvetarsutbildade i USA. Vi tycker att vår undersökning visar på att det även skulle kunna göra detsamma i Sverige. En mer allmän utbildningstitel hade varit lämplig, både för att bredda arbetsmarknaden och för att ge utbildningen högre status. Detta kan i sin tur även leda till löneökning och att samhället får en ny bild av biblioteks- och informationsvetaren som informationsspecialist. Den mer företagsanpassade utbildningstiteln skulle kunna leda till att näringslivet förstår och uppskattar vår kompetens och fler biblioteks- och informationsvetare kommer då att få tillgång till den alternativa marknaden. Utbildningstiteln biblioteks- och informationsvetenskap ställer förmodligen till problem även vid rekrytering av studenter. Biblioteks- och informationsvetenskapen utbildar inte bibliotekarier, men de allra flesta examinerade hamnar ändå inom olika biblioteksverksamheter. Många studenter som är intresserade av att arbeta inom information management kanske inte söker sig till utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap eftersom de blir avskräckta av ordet bibliotek. Om utbildningen lyckats rekrytera fler studenter som vill arbeta utanför biblioteken hade det kunnat ändra utbildningens status, både bland studenter och bland arbetsgivare. Eftersom utbildningen verkar vilja få ut biblioteks- och informationsvetare på den alternativa marknaden, borde det ligga i utbildningsanordnarnas intresse att göra den attraktiv även för de som vill arbeta utanför biblioteken. Vi menar att ju fler biblioteks- och informationsvetare som kommer ut på den alternativa marknaden, desto mer kommer utbildningen att efterfrågas.

En fråga som nu osökt kommer upp är vad utbildningen och de utbildade bör kallas. Enligt vår mening skulle en mer allmän titel vara att föredra. Vi har tidigare diskuterat begreppen information, kommunikation och teknik och anser att dessa bättre beskriver utbildningen, låter mer attraktiva i samhället och inte associeras till någon specifik disciplin. Dessutom har vi under lång tid funderat på vad vi kommer att kalla oss när vi söker oss ut på arbetsmarknaden utanför biblioteken. En mängd möjliga förslag på titlar har dykt upp, såsom informationsspecialist, informationsprofessionell, infotekarie, informerare, informationsförmedlare, informationskommunikatör och informationshanterare. Dessa titlar är dock inte helt heltäckande eftersom de bara innefattar informationsbegreppet. Vi tycker att det är viktigt att hitta en term som innefattar alla tre begreppen information, kommunikation och teknik. Med det som utgångspunkt skulle IKT-specialist (informations- och kommunikationsteknikspecialist) vara en gångbar yrkestitel. Denna titel associerar inte till någon speciell arbetsuppgift utan speglar både utbildningens och yrkets mångfald. Det är dessutom en titel som ligger mer i tiden än t.ex. bibliotekarie, och som följer både samhälls- och teknikutvecklingen. Vi tror att titeln IKT-specialist skulle fungera på alla typer av bibliotek, såväl som på den alternativa arbetsmarknaden. Biblioteken är redan i ett förändringsarbete på väg mot digitalisering av alla medier, det virtuella biblioteket blir allt viktigare då användare vill ha mer lättillgänglig information som kan nå oberoende av var de befinner sig. Böcker kommer i framtiden, i och med detta, troligen inte att vara huvudkälla till information utan databaser, söktjänster och digitaliserade medier kommer alltmer att ta över böckernas

tidigare roll. Att böcker i sin nuvarande form i framtiden försvinner mer och mer innebär inte att biblioteken som institution inte behövs, men att bibliotekariens roll kommer att ändras. Biblioteken kommer alltid att vara en viktig mötesplats och samlingspunkt för informationstjänster där bibliotekarien har en viktig funktion som vägledare och som specialist på informationskällor och -förmedling. Vi tror dock att det krävs en ändring av synen på bibliotekarien och dennes kompetenser om detta ska kunna bli verklighet och där spelar utbildnings- och yrkestiteln en viktig roll.

Under arbetets gång har vi hittat andra områden som vi hade tyckt vore intressanta att studera. I denna studie har vi enbart koncentrerat oss på yrkesområdet information management, som bara utgör en liten del av informationssektorn. Intressant skulle vara att se om det finns andra alternativa arbetsmarknader för biblioteks- och informationsvetare. Dessutom tycker vi att det hade varit intressant att göra en undersökning liknande vår om några år, för att se på utbildningens status då, om det har blivit några förändringar för biblioteks- och informationsvetare på den alternativa marknaden och vad detta i så fall skulle kunna bero på. I och med att utbildningarna just nu står inför stora förändringar kan det dessutom vara intressant att se på hur de ”nya” biblioteks- och informationsvetarsutbildningarna kommer att se ut och hur de i sin tur kommer att påverka bilden av biblioteks- och informationsvetaren.

Syftet med vårt examensarbete har varit att undersöka vilka kompetenser som efterfrågas för tjänster inom området information management och hur man med en examen i biblioteks- och informationsvetenskap bör formulera sin kompetens så att den blir förståelig utanför bibliotekssektorn. Detta syfte tycker vi att vi har lyckats uppnå genom vår litteraturgenomgång, enkätundersökningen bland personalrekryterare och analysen av denna. Sammanfattningsvis kan sägas att det vi har kommit fram till under arbetet med denna uppsats är att den biblioteks- och informationsvetenskapliga utbildningen har låg status i samhället men att våra kompetenser efterfrågas. Den absolut viktigaste lärdomen vi gjort, som biblioteks- och informationsvetare som vill marknadsföra oss gentemot den alternativa arbetsmarknaden, är därför kort och gott:

∞ Don't mention the “L”-word! ∞

7. LITTERATURFÖRTECKNING

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

Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik & Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Agert, Ingela & Tegström, Henrik (1999). *Kompetens som lockbete: En studie i lokala och centrala biblioteksföreträdares syn på marknadsföring av bibliotekariekompetens gentemot lokala politiker*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Lunds Universitet (1999:1).

Ahrnell, Britt-Marie & Klockare, Leif (2004). *Försäljning för icke-säljare. Handbok för specialister – professionella, kunskapsarbetare, f d anslagsfinansierade och andra – som ogillar försäljning men som ändå måste sälja sig själva, sina idéer, sitt företag eller sin organisation*. Uppsala: Uppsala Publishing House.

Alfredsson, Henrik (2004). Ökad rörlighet skärper kraven på att marknadsföra sig. *DIK-Forum* nr 15, s. 16-17.

Alfredsson, Veronica (2003). *Omvärldsbevakning - Hur långt räcker utbildningen i biblioteks- och informationsvetenskap?* Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Lunds Universitet (2003:2).

Almerud, Peter (2002). Helt förändrad attityd på tio år. *DIK-Forum* nr 13, s. 18-19.

Almerud, Peter (2003). Bibliotekarien skapar själv bilden av bibliotekarien. *DIK-Forum* nr 2, s. 14-15.

Andersson, Johanna (1996). Egen kunskapsproduktion kännetecknar en profession. *DIK-Forum* nr 6, s. 10-11.

Andersson, Per & Fejes, Andreas (2005). *Kunskapens värde: validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Armstrong, Michael (2006). *Handbook of Human Resource Management Practice*. (Elektronisk) London: Kogan Page.

Bratton, John & Gold, Jeffrey (2003). *Human Resource Management: Theory and Practice*. New York: Palgrave Macmillan.

Bruijns, R.A.C (1992). *Status and Image of the Librarian – Report of a Sample Survey Carried Out in Twelve Countries*. The Hague: NBLC

Carlsson, Annette & Nordell, Sofia (2004). *Bibliotekarie på 2000-talet - En studie av bibliotekariens förändrade yrkesroll och professionalism*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2004:78).

Centrum för informationslogistik. *Informationslogistik, 180 högskolepoäng*. (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.cil.se>> (2007-05-23).

Dority, Kim G (2006) *Rethinking Information Work – A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals*. Westport, Connecticut.: Libraries Unlimited.

Ejlertsson, Göran (2000). *Enkäten i praktiken – en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Ejvegård, Rolf (2003). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Ellström, Per-Erik (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.

Eskelin, Carina (2002). Bibliotekariens kompetens – en svårbestämd art? *DIK-Forum* nr 17, s. 20.

Etzioni, Amitai (1969). *The Semi-Professions and Their Organization – Teachers, Nurses, Social Workers*. New York: Collier-Macmillan Limited.

Granberg, Otto (1999). *PA, OU: Personaladministration och organisationsutveckling*. Stockholm: Natur och Kultur.

Grönroos, Christian (1996). *Marknadsföring i tjänsteföretag*. Malmö: Liber-Hermods.

Hellberg, Inga (2002). Expertkunskaper; specialisering och differentiering. I Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik & Johansson, Jan (red.). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur (s. 283-298).

Holmer, Jan & Karlsson, Jan Ch (1991). *Kvalifikation. Hur kompetens och meriter värderas i det moderna samhället*. Uppsala: Konsultförlaget.

Houtari, Maija-Leena (2004). Information management. I Mäkinen, Ilkka & Sandqvist, Katja (red.). *Introduktion till informationsvetenskapen*. Tampere: Tampere University Press (s.134-161).

Håkansson, Magdalena (2003). *Vem är egentligen bibliotekarien? En dammig bokmal eller en informationsexpert? En explorativ undersökning om olika gruppers bild av*

bibliotekarien. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2003:15).

Högskolan i Borås. *Vi utbildar bibliotekarierna för framtidens arbetsmarknad*. (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.hb.se/nyheter/default.asp?DNR=1881>> (2007-05-20).

Korp, Helena (2003). *Kunskapsbedömning – Hur, vad och varför*. Stockholm: Fritzes.

Lindgren, Louise & Nilsson, Therese (2005). *Bibliotekarierna och bilderna av dem - En jämförande studie*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2005:85).

Lindmark, Anders & Önnevik, Thomas (2006). *Human resource management: organisationens hjärta*. Lund: Studentlitteratur.

Lindqvist, Annika (2001). *Informationsmäklare i Sverige. Marknadsföringsstrategier och konkurrensmedel i en outvecklad bransch*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2001:78).

Lundin, Jenny & Mandrén, Susanne (2003). *Bibliotekariernas nya arbetsmarknad*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2003:13).

Magdalenic, Sanja (1996). *From Librarian to Information Professional?* Stockholm: Stockholms universitet.

MacDonald, Keith (1999). *The Society of the Professions*. London: Sage Publications.

Matarazzo, James M. & Connolly, Suzanne D. (red.) (1999). *Knowledge and Special Libraries*. Boston: Butterworth-Heinemann.

Medie- och kommunikationsvetenskapliga institutionen vid Lunds universitet. *Detta är medie- och kommunikationsvetenskap*. (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.mkv.lu.se>> (2007-05-23).

Olander, Birgitta (2001). Framgångspotential. En fantombild av den nya bibliotekarien. *Ikoner* nr 5, s. 3-7.

Perotti, Anna Sofia (2006). *Varför ska vi heta som vårt hus? En studie av marknadsföring av bibliotekarien*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2006:115).

Rasmussen, Johan (2002). *Bibliotekarierna i privat sektor*. Magisteruppsats vid Institutionen för biblioteks- och informationsvetenskap, Bibliotekshögskolan i Borås (2002:84).

Rubin, Richard E. (2000). *Foundations of Library and Information Science*. New York: Neal-Schuman Publishers.

SACO: Välja yrke. *Bibliotekarie*. (Elektronisk) Tillgänglig:
<<http://www.valjayrke.se/valjayrkedelen/vysidor/bibliotekarie.htm>> (2007-04-16).

Scammel, Alison (red.) (2001). *Handbook of Information Management*. London: Aslib-IMI.

Selander, Staffan (red.) (1989). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap – Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.

Shontz, Priscilla K. (2002). *Jump Start Your Career in Library and Information Science*. Lanham, Maryland: Scarecrow Press.

Singer Gordon, Rachel (2006). *The Nextgen Librarian's Survival Guide*. New Jersey: Information Today, Inc.

Sundin, Olof (2003). *Informationsstrategier och yrkesidentiteter: en studie av sjuksköterskors relation till fackinformation vid arbetsplatsen*. Borås: Valfrid

Sundin, Olof (2006). Informationskompetence, ikt og bibliotekarers professionelle expertise. I Schreiber, Trine & Elbeshausen, Hans (red.). *Bibliotekarerne. En profession i et felt af viden, kommunikation og teknologi*. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur (s. 77-96).

Svensk förening för informationsspecialister. *Informationsspecialistens kompetens*. (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.sfis.nu/site/332/default.aspx>> (2007-03-16).

Sveriges Regering. Dir. 1999:86. Kommittédirektiv Validering av vuxnas kunskap och kompetens.

Söderström, Magnus (1990). *Det svårfångade kompetensbegreppet*. Pedagogisk forskning i Uppsala nr. 94. Uppsala: Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.

Trost, Jan (2005). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1. Följebrev

Bilaga 2. Enkätformulär

Bilaga 1. Följebrev

Till Dig som är personalrekryterare inom informations- och kommunikationsbranschen.

Denna undersökning genomförs i samband med vårt examensarbete vid en magisterutbildning vid Lunds Universitet. Syftet med denna enkätundersökning är att ta reda på hur personalrekryterare på rekryterings- och bemanningsföretag värderar olika utbildningar, kompetenser och personliga egenskaper då de ska tillsätta en tjänst inom området Information Management. Området Information Management innefattar olika typer av fysiska och digitala informationstjänster, bland annat urval, hantering, organisering, analys, utvärdering, lagring och förmedling av information med hjälp av olika informationsteknologiska verktyg samt tjänstemarknadsföring och kommunikation.

Enkätformuläret består av sex frågor och tar cirka 5-10 minuter att fylla i. Ditt deltagande i undersökningen är frivilligt, men det är mycket viktigt för oss att just Du svarar på detta frågeformulär då Du ingår i vår utvalda målgrupp. Vårt examensarbete är beroende av att så många som möjligt i målgruppen svarar, så att vi får ett heltäckande resultatunderlag.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt, d.v.s. ingen förutom undertecknade kommer att få tillgång till informationen Du lämnar. Resultatet kommer att presenteras i tabellsammanställningar där ingen möjlighet att identifiera Ditt svar finns.

Du fyller i dina svar på enkäten direkt i det bifogade dokumentet. Sedan skickar Du tillbaka det till oss som bifogad fil via e-post. Glöm inte att spara Dina svar innan Du skickar!

Som tack för att Du svarar på vårt enkätformulär kommer Du att delta i en utlottning av ett presentkort på SF Bio värde 200 kr.

Har Du några frågor är Du välkommen att kontakta oss. Vi ser gärna att Du svarar så snart som möjligt, dock senast den 12 mars.

Vi är mycket tacksamma för Din medverkan!

Malmö, februari 2007

Maria Andersson

0709-49 19 82

E-postadress: examensarbete2007@yahoo.se

Diana Strandberg

0702-18 05 56

Bilaga 2. Enkätformulär

ENKÄTFORMULÄR

1. Hur värderar Du nedanstående akademiska utbildningar när Du rekryterar för att tillsätta en tjänst inom området Information Management?
Markera med enbart *ett kryss* vid varje utbildning.

	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Arkiv- och informationsvetenskap				
Biblioteks- och informationsvetenskap				
Dokumentalistutbildning				
Ekonomutbildning				
Informationslogistik				
Journalistutbildning				
Medie- och kommunikationsvetenskap				
Samhällsvetenskap				
Systemvetenskap				
Teknisk utbildning				

2. Finns det några andra akademiska eller yrkesutbildningar som Du värderar högt när Du tillsätter en tjänst inom området Information Management?

Svar:

3. Hur värderar Du nedanstående 28 kompetenser när Du rekryterar för att tillsätta en tjänst inom området Information Management?

Markera med endast *ett kryss* under varje kompetens.

	Behövs inte	Behövs till viss del	Ganska viktigt	Mycket viktigt
Administration				
Analytisk förmåga				
Databashantering				
Ekonomi				
Informationshantering				
Informationssökning				
Intern och extern kommunikation				
IT-kunskap				
Juridik				
Kunskap om näringsliv och förvaltning				
Kunskap om olika informationskällor och medier				
Kunskapsförmedling				
Marknadsföring				
Omvärldsbevakning				
Organisation, systematisering och strukturering av information				
Organisationsteori- och utveckling				
Pedagogik				
Personal- och kompetensutveckling				
Presentationsteknik				
Problemlösning				
Programmering				
Projektledning				
Språk				
Statistik				
Strategisk planering				
Utvärdering och kvalitetsstyrning				
Verksamhetsplanering				
Webbhantering				

4. Finns det några andra kompetenser än ovanstående Du anser vara nödvändiga för tjänster inom området Information Management?

Svar:

5. Vilka tre *personliga egenskaper* ser Du helst att en person innehar när Du rekryterar personal inom området Information Management? (Nummer 1 är den som rankas högst.)

1.

2.

3.

6. Slutligen: Vilka yrken kan Du matcha följande kompetenser och personliga egenskaper med?

- Har expertkunskaper om de möjligheter som informationsmarknaden erbjuder, känner väl till informationskällors kvalitet och innehåll, och har förmågan att kritiskt välja ut och värdera dessa källor.
- Kan utveckla och erbjuda lämpliga, lättåtkomliga och kostnadseffektiva informationstjänster som ligger i linje med företagets/organisationens strategiska mål.
- Kan ge företagets övriga anställda stöd och handledning inom informationshantering.
- Har förmåga att kartlägga informationsbehovet inom organisationen samt utveckla och marknadsföra specialiserade informationstjänster och -produkter avpassade efter behov.
- Kan använda lämplig informationsteknik för att anskaffa, organisera och sprida information, d.v.s. är tekniskt kunnig och håller sig uppdaterad om nya elektroniska produkter.
- Kan utveckla speciella informationsprodukter för individer eller grupper inom eller utanför organisationen.

Genom sin utbildning har personen utvecklat följande personliga egenskaper:

- Servicekänsla
- Problemlösningsförmåga
- Samarbetsförmåga
- Kommunikationsförmåga
- Ledaregenskaper
- Effektivitet
- Planeringsförmåga
- Organisationsförmåga
- Ett professionellt förhållningssätt

Svar:

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!