

Den nöjda och osynliga bibliotekarien

Myt och verklighet
Vad är trivsel för bibliotekarier?

Riitta Lähdevirta

Examensarbete (20 poäng) för magisterexamen
Biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds universitet
Handledare Sten Vedi
BIVILS skriftserie 2001:17
ISSN 1401-2375

copyright: Lunds universitet, Biblioteks- och informationsvetenskap 2001

ABSTRACT

The aim of this thesis is to explore the job satisfaction of librarians and try to nuance stereotypes, which the public has and which still exist in massmedia concerning librarians and their work.

The study is qualitative and based mainly on semistructured interviews with ten librarians born between 1937s and 1973s of which eight are women and two men. Furthermore, I have divided them into two groups according to age in order to see if there are differencies between the older and the younger concerning job satisfaction. In addition, I have used participant observation to some extent.

My assumption is that job satisfaction is effected both by individual factors and environmental factors at work. Besides, it is essential to job satisfaction that librarians expectations correspond realistic circumstances at work.

According to my study librarians are most often women. They enjoy their work and are generally satisfied. The best in their job is to work with people. In addition they have cultural and literary interest which added to their job satisfaction. Their most important duty and the one which is most appreciated, is to help library users to find what they need and to relate to them in a positive manner.

In my study I have not found anything which confirms the stereotypes like: librarians are surly, only interested in litterature, have a boring job and wear her hair into a bund.

These stereotypes, however, effect the librarians job satisfaction in a negative way and grieve them a sense of lack of esteem and invisibility.

Innehåll

Inledning	1
Syfte	2
Uppläggning	2
1. Metodiska överväganden	4
Material och metod	4
Källvärdering	6
2. Teoretiska utgångspunkter	7
Tidigare forskning	7
Teoretisk bas	9
3. Yrkesval	11
Födelseår och utbildning	11
Beskrivning av sig själv	13
Vad var det som attraherade i bibliotekarieyrket?	13
Första yrkesval?	15
Personlig inställning till bibliotekarier	16
Varför valde man folkbibliotek som arbetsplats?	17
Sammanfattning	19
4. Arbetsplatsen	21
Yrkesverksamma år som bibliotekarie	21
Yrkets status	21
Vad är bibliotekariers viktigaste uppgift?	23
Önskade arbetsuppgifter	24
Önskad arbetstid	25
Lön	26
Personlig kompetens	27
Har bibliotekarier inflytande?	28
Möte med biblioteksanvändare	29
Arbetskamrater	30
Stämning på arbetsplatsen	31
Stress	32
Kommunikation inom personalen	33
Tillmötesgående mot egna önskemål	34
Ledarskap	35
Möjlighet till självförverkligande	36
Aspekter angående fysisk miljö	37

Det bästa med arbetet som bibliotekarie	38
Det sämsta med arbetet som bibliotekarie	39
Att bli bibliotekarie även idag?	40
Informanternas omdöme om sitt arbete	40
Sammanfattning	41
5. Vad är trivsel för bibliotekarier?	44
6. Att trivas men inte synas	51
Litteratur och källor	53
Bilaga	56

Inledning

En ovan besökare vandrar på ett bibliotek som om han gått vilse och försöker hitta bland hyllorna som effektivt hindrar honom att ha en överblick. Plötsligt stöter han emot en informationsdisk. Han tvekar en kort stund och alla fördomarna börjar snurra i hans huvud: 'Kan jag ställa min fråga, bibliotekarien har väl viktigare saker att göra, hon vill arbeta ifred och ser mycket upptagen ut och om hon blir ledig vill hon framför allt fortsätta att läsa den bok som hon säkert gömt under disken, hon är ju bibliotekarie för att hon älskar böcker och vet allt om skönlitteratur, människor bryr hon sig inte så mycket om, hon kanske blir sur om jag stör henne, dessutom måste det ju vara rätt så långtråkigt att arbeta på ett bibliotek, hon har ju så monotona och torftiga arbetsuppgifter och så dålig lön, hon kan inte trivas.' Besökaren upptäcker att det formats en kö till informationsdisken och medan han tvekat färdigt är det hans tur och då tvingar han fram de enkla orden: 'Jag hittar inte den här boken på hyllan.'

Trots att bilden ovan är överdriven, känner bibliotekarien ibland att hennes kompetens inte kommer till användning till fullo och klagar på att besökarna fortfarande tror, efter alla dessa år, att hon bara stämplar böcker. Allmänheten tycks inte ha någon riktig uppfattning varken om hennes kompetens, utbildning eller arbetsuppgifter. Det är alltid medierna som framhålls och det är klart att besökaren i första hand har dem i åtanke när han kommer till biblioteket. Själv vet hon att hon innehar en viktig uppgift, nämligen att vara en förmedlare mellan medierna och besökaren och hon hävdar också att hon trivs i sitt arbete. Hon undrar varför hennes röst inte hörs.

Å ena sidan har alltså allmänheten sin stereotypa uppfattning om bibliotekarien som en inåtvänd, lite sur bokslukare, som har tråkigt arbete och dålig lön - å andra sidan står bibliotekarien själv med sina långa akademiska studier och hävdar att hon trivs med sitt arbete. Hur förhåller det sig egentligen?

När jag en morgon i december 2000 funderade vidare över de myter som man fortfarande verkar ha om bibliotekarier upptäckte jag i Sydsvenskan en rubrik som hette ”Besök på biblioteket”. Berättelsen var skriven av Bengt Bengtsson och handlade om en gosses uppväxt genom en episod i pojkens liv. Den började med ett konstaterande att ibland följde pojken med föräldrarna till biblioteket. Därefter gestaltades deras promenad genom staden och sedan - när de kommit fram till biblioteket - skrev författaren följande:

Biblioteket sköttes av två små, lätt irriterade äldre damer med filadelfiaknut i nacken och med glasögon utan skalmar ytterst på näsan. De tillät minsann inte boklånarna att själva välja ut och ta fram böckerna ur hyllorna. Nej, ta ut böckerna skulle de göra: Detta skedde under fnysningar från damernas sida, liksom ville de antyda vad de ansåg om bokvalet. Varför inte bara ta de böcker som de rekommenderade?

Det fanns två slags böcker: de i röda klotband eller de i blå. De röda var för skönlitteratur och de blå var för fackböcker. Mamma och pappa visste inte varför det hette skönlitteratur. Han började inse att de inte kunde svara på alla hans frågor.

Han var lite rädd för de två tanterna. Med pappas hjälp vågade han i alla fall föreslå två böcker: 'Emil och detektiverna' och 'På liv och död.' Tanten fnyste inte alls när hon letade fram böckerna. I skolan hade han läst så mycket 'Sörgården' att han nog skulle kunna klara de här två böckerna.

Nu var han så stor att han kunde låna böcker. Visserligen med pappas hjälp. Men i alla fall.

Sydsvenskan 2000-12-20

I massmedia sprids fortfarande bilden av bibliotekarier som lätt irriterade damer med glasögon och filadelfiaknut i nacken. Även om detta sker genom mer eller mindre fabulerade berättelser bidrar den till - i avsaknad av andra bilder - att myterna bekräftas. Berättelserna i massmedia är alltså med om att skapa allmänhetens stereotypa uppfattningar och dessa berättelser är således inte enbart roliga. Dessutom skapas en kvinnotyp, en kvinnlighet som inte anses som särskilt positiv varken av män eller kvinnor själva.

Syfte

Mitt syfte är att ta reda på om den massmediala bilden och allmänhetens stereotypa uppfattningar motsvarar verklighet, dvs. om bibliotekarier verkligen är sura bokslukare och deras arbete så tråkigt som det ofta uppfattas av allmänheten eller om bibliotekarier trivs med sitt arbete och vad i så fall trivsel är för dem. Jag utgår ifrån att om man trivs kan man inte

ständigt vara sur och otrevlig. Jag försöker dessutom nyansera bilden av bibliotekarier och göra dem synliga. I samband med detta har jag följande frågeställningar:

1. Trivs bibliotekarier med sitt arbete och vad i så fall är trivsel för dem?
2. Finns det skillnader i trivsel mellan äldre och yngre bibliotekarier?
3. Är bibliotekarier sura bokslukare, som mest är intresserade av böcker och i mindre utsträckning av människor?
4. Varför kan bibliotekarier tänkas vara så osynliga?

Uppläggnig

Framställningen består av sex följande avsnitt: 1) *Metodiska överväganden*, som i sin tur består av material och metod och källvärdering. Här resonerar jag kring metoder som jag använt mig av och framför källkritik; 2) I *Teoretiska utgångspunkter*, som består av tidigare forskning och teoretisk bas lyfter jag fram litteratur och teorier som jag anknyter till min studie och berättar om vad som avses med teorin om trivsel samt vad jag själv menar med det; 3) *Yrkesval*, som är det första resultatavsnittet, handlar om individuella faktorer som ingår i trivsel. Därefter följer en sammanfattning med analys; 4) *Arbetsplatsen*, som är det andra resultatavsnittet handlar om arbetsmiljömässiga faktorer som ingår i trivsel. Därefter följer en sammanfattning med analys; 5) *Vad är trivsel för bibliotekarier?* heter detta avsnitt som är en diskussion kring vad som är trivsel för informanterna. Här svarar jag också på de tre första frågeställningarna; 6) *Att trivas men inte synas* är ett avsnitt med diskussion som har sin utgångspunkt i den sista frågeställningen, nämligen varför informanterna kan tänkas vara så osynliga.

1. Metodiska överväganden

Material och metod

Jag använder mig av en kvalitativ metod. I min studie innebär detta att jag på så sätt får djupare kunskaper inom det område som jag undersöker i jämförelse med kvantitativa metoder genom vilka man dock kunde generalisera resultatet medan möjligheten till nyansering skulle gå förlorad. Etnologen Karl-Olov Arnstberg menar att ett kvantitativt material och en källkritisk diskussion har mera en övertygande än en intellektuellt följbär funktion. Det är inte så mycket källorna som den analytiska överbyggnaden som är intressant, menar han vidare. Med kvalitativ inriktning och utvecklade analys kan läsaren i mycket högre utsträckning pröva forskarens resonemang. Möjligheten att bedöma vad som är bra respektive dålig vetenskap försvinner inte, utan den förändras (Arnstberg 1983).

Det huvudsakliga fundamentet för min undersökning är tio intervjuer med bibliotekarier, varav åtta är kvinnor och två män. Två av alla tillfrågade ville inte ställa upp till en intervju. Intervjuerna är gjorda i oktober 2000. Alla informanterna arbetar på samma arbetsplats, på ett större folkbibliotek i Skåne och således behandlar denna studie i mångt och mycket trivsel just på det biblioteket. Omständigheterna på något annat bibliotek kan vara helt annorlunda. För att jag valt informanterna från samma bibliotek har att göra med det faktum att definitionen av trivsel i mångt och mycket handlar om arbetsmiljömässiga faktorer och inte enbart bibliotekarier som individer. I fall det fanns bibliotekarier från olika bibliotek skulle uppsatsen bli alldeles för omfattande och komplicerad att genomföra. Dessutom tänker jag uppdelat informanterna i två grupper - de äldre (grupp I) och de yngre (grupp II) - för att studera om det finns skillnader mellan dessa grupper angående trivsel. Båda grupperna innefattar fem personer, varav fyra är kvinnor och en man. Informanterna är födda 1937-1973. Jag har utslutit bibliotekarierna med chefspositioner för att underlätta jämförelser. I gruppindelningen har jag också tittat på faktorer som utbildningsår och -ort och yrkesverksamma år som bibliotekarie. Detta eftersom utbildningen tidigare varit annorlunda och också haft med utbildningsorten att göra, och eftersom de yrkesverksamma åren tillsammans med individuella faktorer påverkar hur pass socialiserad man är till sin arbetsplats. I sin tur kan det påverka trivsel. Således är troligen inte åldern i sig en tillräcklig faktor som automatiskt leder till olikheter. För att testa om frågorna som jag hade formulerat fungerar med tanke på studiens syfte, gjorde jag i början tre pilotintervjuer på två andra bibliotek.

Intervjuerna har ägt rum på bibliotekariernas arbetsplats förutom i ett fall, då det ägde rum i bibliotekariens hem. Utgångspunkten har varit en frågelista som baserar sig på en teoretisk bas om begreppet trivsel. Intervjuerna har varat ca 45 minuter var. Små variationer i tiden har dock uppstått även om frågorna varit desamma. Detta dels på grund av att informanterna har haft olika mycket att berätta och dels att de har pratat olika fort. Intervjuerna har jag spelat in på band för att underlätta bearbetningen av materialet i senare fas. I resultatredovisningen har jag utelämnat några frågor, eftersom jag bedömt dem som föga intressanta för läsaren med tanke på studiens syfte. Att man inte vet lika mycket i studiens början som i dess slutfas är någonting

som också har med den skapande process som ingår i uppsatsskrivandet att göra och som slutligen leder till ny kunskap.

Förutom intervjuer baserar min studie på deltagande observation genom att jag själv i viss mån arbetat på biblioteket i fråga. Deltagande observation skiljer sig från så kallad iakttagande observation i att man själv är delaktig i det som man studerar och inte enbart gör iakttagelser. Jag har haft två roller på detta bibliotek, en som undersökare och en som medarbetare. Jag har inte haft några svårigheter att urskilja dessa roller från varandra och hålla det nödvändiga avståndet som behövs för att man överhuvudtaget kan undersöka någonting. Här menar jag med det nödvändiga avståndet - som också kan kallas för distansering - samma som att ständigt ifrågasätta självklarheter. Det faktum att jag inte arbetat varje dag har underlättat att hålla avståndet. Dessutom har jag försökt tolka fenomen på olika sätt, som kan sägas vara en form av perspektivering. Mer konkret synliggörs det kulturella och stämningen på arbetsplatsen genom informanternas kommentarer och även genom att kommentarerna kommenteras. De sagda metoderna säger Karl-Olov Arnstberg (1983) är metoder som kan användas för att synliggöra det kulturella. Den vardagskultur och stämning, som är till synes osynlig och som äger rum i detta bibliotek, är mycket svår att komma åt på något annat sätt än genom deltagande observation. Jag har också gjort observationer om den materiella verkligheten, dvs. om den fysiska miljön som är ytterligare en faktor som berättar om det kulturella.

Med hjälp av deltagande observation har jag också kunnat sätta in intervjuerna i sin kontext. I detta fall är kontexten arbetsmiljön som ingår i trivsel. Det är av betydelse att känna till kontexten, för i motsatt fall blir intervjuerna löstrycka från sitt sammanhang på liknande sätt som föremål och folkdräkter på de traditionella museerna. För att överhuvudtaget kunna genomföra bra intervjuer måste det finnas förtroende mellan den som intervjuar och den som intervjuas. Jürgen Friedrichs och Harmut Lüdtke menar att undersökaren måste först vinna förtroende mot aktörer. De refererar till J.P. Dean när de säger: *The way an observer defines his job to the other actors so that they accept him, depends completely upon his personality and his daily behaviour* (Friedrichs och Lüdtke, 1975). Förtroendet har jag kunnat skapa genom att jag arbetat på arbetsplatsen i fråga. I frågeformulären har jag dessutom haft bättre möjlighet att formulera relevanta frågor, eftersom jag redan i viss mån känt till arbetsmiljön. Fördelar av deltagande observation, menar Friedrichs och Lüdtke vidare, är bland annat att den är genomförbar i situationer där frågor enbart skulle bemötas av missförstånd och där attityder skapas bara i samband med intervjusituationer. Genom deltagande observation uppstår inte heller skillnader mellan det uttalade och verkliga beteendet. Dessutom elimineras det faktum att ens verbala förmåga påverkar observationen (Friedrichs och Lüdtke, 1975). Vidare menar de genom att referera till B.D. Paul att: *Every observation field is a more or less loose structure with positions, expectations, sanctions, institutions and situations. Each observer working in a field is forced to take on a certain role* (Friedrichs och Lüdtke, 1975). I mitt fall har deltagande observation kompletterat intervjuerna och gjort det möjligt att komma närmare det mest sannolika.

I Gunilla Carlstedts och Annika Forsséns tvärvetenskapliga medicinska avhandling *Mellan ansvar och makt* som handlar om kvinnors arbete och hälsa samt ohälsa beskriver författarna den kvalitativa metoden med hjälp av Roger Jones, professor i allmänmedicin:

Qualitative research begins by accepting that there is a range of different ways of making sense of the world and is concerned with discovering the meanings seen by those who are being researched...generation of hypotheses often replaces the testing of hypotheses, explanation replaces measurement, and understanding replaces generalisability (Carstedt och Forssén, 1999, s. 47).

Källvärdering

Det finns mänskliga hinder som gör att det i viss mån är svårt att komma fram till en rättvis beskrivning av informanternas verklighet. För det första kan det vara känsligt att "avslöja" någonting som man upplevt som negativt på arbetsplatsen. Man vill kanske vara lojal mot medarbetarna och arbetsgivaren eller också är man rädd för att det skulle få påföljder om man pratar "för mycket". Man kanske rent av vill framstå som en mycket nöjd person. Informanten kan också försöka ge sådana svar som hon tror att undersökaren vill ha. Upplevelserna är dessutom alltid individuella även om de kan ha gemensamma drag. Men jag har ändå en känsla av att jag förmedlats ganska riktig bild av informanternas upplevelser genom att de även uttalat sig om saker som de inte enbart upplevt som positiva.

För det andra är informanternas utsagor alltid en tolkning av deras liv och därmed beroende av tidpunkten och tidsandan de berättas i, särskilt vad gäller händelser eller uppfattningar från längre tillbaka i tiden. På så sätt kan det alltså inte heller finnas någon objektiv sanning. Man kan bara komma fram till det mest sannolika. Detta gäller också min egen tolkning av utsagorna. Hur jag lyckas fånga och gestalta informanternas upplevelser påverkas också av min egen inlevelseförmåga. Med andra ord, min uppsats är en tolkning av verkligheten relaterad till viss litteratur och en viss teori. Även läsaren gör sin tolkning. Studien kommer att tolkas av olika läsare kanske på delvis olika sätt. Den skapande process som tar form i själva skrivandet fortsätter i läsandet. Både hon som skriver och hon som läser är i viss mån kreativa.

2. Teoretiska utgångspunkter

Tidigare forskning

Jag konstaterar att det tycks ha varit ringa intresse bland forskare att studera trivsel och särskilt trivsel hos bibliotekarier. All litteratur har inte heller gått att få tag på på grund av att Kungliga Biblioteket inte lånar ut svenskt tryckt och boken i fråga enbart finns där. Bland de studier som jag funnit i databaserna (Libris, Artikelsök, Eric, Lisa) och på universitets- och stadsbiblioteket har ett fåtal varit intressanta ur min synvinkel. Dessa är Eggert Petersens och Birgitte Diderichsens *Sociale roller og trivsel* (1968), som jag använt mig av i studiens teoretiska del. Med andra ord, jag har byggt upp uppsatsens struktur kring den logik som författarna presenterar om trivsel som de menar i stort sett handlar om arbetsmiljömässiga faktorer. Teorin presenterar jag i nästa avsnitt. Mette Madsens *Trivselsmodellen* (1974) baserar sig på Petersens och Diderichsens teorin och handlar om samband mellan trivsel, tillfredsställelse, förväntningar och miljön.

Introduktion till socialpsykologi av Bosse Angelöw och Thom Jonsson har i mångt och mycket gett mig stöd i mitt uppsatsskrivande och bekräftat mitt synsätt. Socialpsykologin kan sägas syfta till att förstå och förklara samspelet mellan individers tankar, känslor och beteende och det omgivande samhället. Med det omgivande samhället menar författarna: 1) människor i form av enskilda individer eller grupper, 2) materiella ting, såsom natur, byggnader och produkter, 3) olika institutioner i samhället, såsom t.ex skola, hälsovård, arbetsliv och ekonomi. Deras uppfattningar - som inte formar en enhetlig teori - har jag framför allt haft nytta av i samband med arbetsmiljömässiga faktorer som stämning, möte med biblioteksanvändare, stress, kommunikation och kompetens. Vad gäller stress nämner författarna några ur hälsoperspektiv kritiska faktorer:

- * Kvantitativ överbelastning, dvs. för mycket att göra, tidspress, upprepande arbetsuppgifter i kombination med ensidiga motoriska krav och krav på hög yttlig uppmärksamhet.
- * Kvalitativ underbelastning, dvs. arbeten som är för ensidiga och trånga med avseende på arbetsinnehåll, som saknar stimulusvariation och som inte ställer några krav på kreativitet, problemlösning eller social interaktion.
- * Låg egenkontroll, framför allt i förhållande till arbetets planering, arbetstakt och arbetsmetoder.
- * Svagt medmänskligt stöd från arbetskamrater och chefer vid svårigheter i arbetet. Framför allt tycks denna brist på stöd vara särskilt kritisk från stressynpunkt vid konflikter och vid arbeten som är starkt ansvarskrävande med avseende på andra människors säkerhet (Angelöw och Jonsson 2000).

Marianne Frankenhaeusers och Maj Ödmans *Stress en del av livet* har varit ett bra hjälpmedel att analysera stress. Författarna menar att man kan mäta stress genom stresshormoner

(kortisol och adrenalin), blodtryck, puls, elektriskt hudmotstånd och många andra fysiologiska funktioner. Dessa ger besked om graden av stress. Skattningar av hur man känner sig - betryckt, olustig eller glad och ivrig - ger upplysningar om en annan sida av stressen, nämligen om upplevelsens art. Stresshormonerna påverkar kroppens olika organsystem, bland annat mag-tarmsystemet och hjärt-kärl-systemet. Författarna säger vidare att möjligheten att själv få bestämma sitt arbetstempo och själv få avgöra när man vill avbryta en svår påfrestning är oerhört betydelsefull för människans välbefinnande. Detta handlar alltså om egenkontrollens positiva effekter som minskar stress. Motsatsen är hjälplöshetskänsla som skapas när egenkontroll saknas. Om människor lär sig att tillvaron är opåverkbar, känner de otrygghet och vanmakt. För att människa skall fungera bra måste hjärnan ständigt matas med intryck från omgivningen. Hjärnan får emellertid inte överbelastas. Både för lite och för mycket intryck rubbar funktionen hos de centra i hjärnstammen som svarar för att hjärnan hålls ”lagom vaken”. I detta samband talar författarna om understimulans och överstimulans. En lagom vaken hjärna är en förutsättning för optimalt välbefinnande. De menar vidare att den nya tekniken i många fall har skapat miljöer som präglas både av över- och understimulans. Men detta är också någonting som delvis är individuellt. Hur mycket stimulans en människa behöver och hur mycket hon tål beror dels på medfödda anlag, dels på inläring. Dessutom spelar sociala faktorer en stor roll för den enskilda individens möjligheter att leva sitt liv inom det stimulansområde som passar honom eller henne bäst. Vad gäller till exempel arbetsuppgifternas svårighetsgrad och miljö menar författarna att svåra uppgifter utförs bättre i en relativt stimulansfattig miljö, medan man klarar lätta uppgifter bättre i en stimulansrik miljö (Ödman 1992).

Hanna Westberg-Wohlgemuth, som går igenom olika teorier i boken *Kvinnor och män märks* talar bland annat om immanent pedagogik och hur individen uppfattar och relaterar sig till kvinnligt och manligt kön. Hon i sin tur baserar sina tankar på Per-Johan Ödman som använder det nämnda begreppet och menar att immanent pedagogik spelar stor roll för återskapandet av den existerande samhällsordningen och samhällsmedborgarnas förhållningssätt. Den är som en informell pedagogik och verkar på ett oftast smygande omedvetet sätt. Den som utsätts för den är alltså oftast inte medveten om att påverkan utövas och därför har den stor genomslagskraft och stor betydelse när det gäller att markera den pedagogiska motpartens plats i en hierarki och tillhörighet till ett samfund. Hanna Westberg-Wohlgemuth menar att den immanenta pedagogiken sannolikt också i stor utsträckning påverkar hur individen uppfattar och relaterar sig till kvinnligt och manligt kön. Genom den immanenta pedagogiken fostras barn till de dominansförhållanden som finns mellan olika grupper i samhället, och detta omfattar inte bara kön, utan också klass, etnicitet etc. Exempel på immanent pedagogik är att bli bekräftad eller förnekad liksom att bli sedd och uppmärksammad. Med hjälp av immanenta pedagogiken och den medvetna fostran utvecklar förutom kvinnor och män även skilda klasser olika förhållningssätt. Förhållningssätten blir på detta sätt socialt skapade. Olika intresseinriktningar är uttryck för immanent pedagogik, som alltså är osynlig, dold och ingår i socialisationsprocessen. Immanent pedagogik har jag haft stor nytta av när jag funderat på socialiseringsprocessen (Westberg-Wohlgemuth 1996).

Birgitta Conradson och Angela Rundquist skriver i *Karriärkvinnan* (1997) ur etnologiskt perspektiv om myt och verklighet och fokuserar sig på karriärkvinnors erfarenheter av arbetsliv och privatliv och hur de lyckas handskas med dubbelarbete. Dessutom fokuserar de

på att visa hur dessa kvinnor i sina berättelser använder sig av clichèer. Viktiga teman är socialisering och kön. Karriärkvinnor har jag jämfört med informanterna genom att studera vad de anger som det viktigaste i deras arbete.

Finn Werne i sin bok *Den osynliga arkitekturen* (1987) har ett fascinerande resonemang som gett mycket att tänka på vad gäller den fysiska miljön. Han menar att vi formar arkitekturen som i nästa skede formar oss, varefter vi återigen förändrar och anpassar byggnaderna till nya behov. Det ligger emellertid i vårt ideologiska arv en stark puritansk tendens att underskatta och förneka materiens och artefakternas betydelse.

Jean Weihs studie *Interfaces, the Birth Of A Librarian* i tidskriften *Technicalities* (1999) har varit inspirerande och egentligen den enda som direkt anknyter till min undersökning genom att undersökningen gått ut på att ta reda på varför de personer som hon intervjuat valt bibliotekarieyrket. Däremot har undersökningen inte så mycket handlat om trivsel. Denna undersökning har jag använt mig av i studiens första del som heter "Yrkesvalet".

R.A.C. Bruijins *Status and image of the librarian* (1992) en undersökning som gjorts i flera länder och som handlar om allmänhetens syn på bibliotekarieyrket, har också varit nyttig i samband med frågan som handlar om yrkets status. Undersökningen har fått mig att inse att yrkets status i hög grad påverkas av allmänhetens uppfattningar om yrket.

Dessutom har Michael F. Winters *The culture and control of expertise: toward a sociological understanding of librarianship* vidgat min synvinkel. Han säger bland annat:

Every occupation is situated in a much larger and more complex society, and its members have various backgrounds that in some way affect the way they work. These include social class, early childhood socialization, education of parents, marital status, and sex/gender roles (Winters, 1988, s. 79).

Jag menar att ovannämnda faktorer som han nämner har betydelse också i bibliotekarieyrket, framför allt i samband med informationsarbete.

Intressant läsning har också varit D.J. Fosketts *The creed of a librarian* (1970) som betonar att det viktigaste i bibliotekarieyrket är entusiasm och intresse mot användarnas frågor. I min studie har jag i viss mån tittat på hur pass entusiastiska informanterna är gentemot sitt arbete.

Ett måste bland många andra har varit tidigare uppsatser, nämligen Anna Bengtsons *Vem väljer att bli bibliotekarie?* (1995) Thomas Gyllanders *Om bibliotekariers trivsel* (1990) och Anneli Jonassons *Yrket bibliotekarie, för mig växer det hela tiden* (1999). Dessa har emellertid inte varit särskilt användbara i min uppsats. Jag har också läst tidskriftsartiklar och artiklar i dagstidningar, varav de som är skrivna i år och handlar om stress, fördomar och löner varit mest intressanta.

Teoretisk bas

Frågar man någon: *hur trivs du*, vet alla vad man menar. Trots detta är det inte alls särskilt lätt att definiera själva ordet trivsel. Man hör sägas att *det är individuellt* eller *det beror på arbetsplatsen* och *det har med arbetsuppgifterna att göra* eller *man trivs om man har trevliga arbetskamrater* - för att nämna några exempel. Alla dessa faktorer har säkerligen med trivsel att göra, men de räcker inte som en teoretisk bas för en studie.

Inom sin socialpsykologiska studie, som handlar om sociala roller och trivsel på sjukhuset, har Eggert Petersen og Birgitte Diderichsen definierat trivsel på följande sätt:

trivslen er en funktion af personens forventninger og den grad det aktuelle miljø imødekommer disse forventninger.

Med Eggert Petersen og Birgitte Diderichsen menar jag att trivsel uppstår om bibliotekariens förväntningar gentemot sin yrkesroll bemöts av de faktiska förhållandena på arbetsplatsen, det vill säga *om ens förväntningar och verkligheten överensstämmer med varandra*.

Vidare menar jag att *förväntningarna* gentemot ett yrke kan studeras med hjälp av följande övergripande faktorer och jämföras med de faktiska förhållandena:

- ens personliga bakgrund och intressen
- yrkets status
- psykosociala aspekter
- möjlighet till självförverkligande
- aspekter inom fysisk miljö.

Diderichsens och Petersens modell har jag modifierat genom att jag tagit med frågor om personlig bakgrund och aspekter inom den fysiska miljön. Detta för att vissa kunskaper i bakgrunden varit nödvändiga med tanke på första delen av uppsatsen som handlar om yrkesvalet. Jag menar att *ens bakgrund och personliga intressen tillsammans med arbetsmiljömässiga faktorer påverkar trivsel*. Genom att jag själv bland annat läst miljöpsykologi och kommit fram till att även den fysiska miljön har stor betydelse på olika sätt har jag inte därför velat utesluta den aspekten helt och hållet. Denna aspekt kan sägas ingå i arbetsmiljön. Många av de enstaka frågorna i min frågeformulär har emellertid sin bas i de ovannämnda författarnas teori om trivsel och är en konkretisering av de övergripande faktorerna (se bilaga).

I undersökningen har jag också ansett det vara viktigt att ta hänsyn till det historiska perspektivet, eftersom ens förväntningar och de faktiska förhållandena kan förändras och nya förväntningar kan komma till under tidens gång.

3. Yrkesval

Verkliga val i livet gör bara den som fått se mycket.

*Barbro Gülich
(Sydsvenskan 2000-11-21)*

Här följer det första resultatavsnittet. Det handlar om informanternas personliga bakgrund och intressen, dvs. den individuella del som kan tänkas påverka trivsel. Därefter följer en sammanfattning med analys.

Födelseår och utbildning

För att studera om det finns skillnader i trivsel mellan de äldre och yngre informanterna har jag konsekvent delat upp informanterna i två följande grupper:

grupp I (de äldre): innefattar 5 personer, varav 4 kvinnor och 1 man
grupp II (de yngre): innefattar 5 personer, varav 4 kvinnor och 1 man.

Vad gäller informanternas utbildning har *grupp I* i regeln fil.kand.examen och i vissa fall fil.mag.examen samt bibliotekarieutbildningen antingen från Stockholm eller Borås. *Gruppen II* har fil.kand.examen i något ämne och/eller fil.mag.examen från bibliotekarieutbildningen i Lund. Gruppen II har också ett antal (ca 110) poäng eller fil.kand.examen i något ämne och bibliotekarieutbildningen från Borås. Tidigare krävdes det i praktiken att man hade fil.kand.examen innan man kom in på utbildningen i till exempel Stockholm medan det idag är möjligt att komma in på bibliotekarieutbildningen om man har 80 poäng studier bakom sig. Detta kan skilja sig något beroende på universitetet eller högskolan. Däremot var det då och är fortfarande svårt att komma in på utbildningarna. Generellt kan sägas att man tidigare betonade det praktiska och hantverksmässiga till skillnad från idag då man betonar det teoretiska och akademiska i utbildningarna. Detta kan ha inverkan på ens inställning till sin yrkesroll, vilken i sig dessutom ändras över tiden. Sammanfattningsvis kan man säga att alla informanterna har relativt långa akademiska studier bakom sig.

De enskilda akademiska ämnen som informanterna studerat följer nedan. Däri framgår också antalet personer (informanterna) som studerat dessa ämnen.

grupp I

<u>personer</u>	<u>ämne</u>
1	franska

2	romanska språk
1	engelska
2	nordiska språk
1	nordisk fornkunskap
2	litteraturvetenskap
1	konstvetenskap
1	religionshistoria
1	etnologi
1	kulturgeografi
2	pedagogik
2	psykologi
1	ekonomi
1	statistik

grupp II

1	allmän språkvetenskap
1	svenska
1	franska
1	religionshistoria
1	musikvetenskap
1	företags- och marknadskunskap
2	historia
2	ekonomisk historia
2	litteraturvetenskap
1	antikens kultur- och samhällsliv
1	ungdomskultur
1	kvinnolitteratur
1	filosofi
1	personaladministration.

Dessutom har alla som under senare tid studerat på den nya bibliotekarieutbildningen antingen i Borås eller i Lund läst biblioteks- och informationsvetenskap som ett akademiskt ämne.

Den största skillnaden mellan grupp I och grupp II är att alla förutom en i grupp I har läst språk i någon form medan i grupp II är det bara en som studerat språk. Det dominerande inslaget inom grupp I är alltså språksstudier. Även pedagogik och psykologi har två personer läst inom grupp I men ingen inom grupp II. Däremot dominerar historia av olika slag inom grupp II och överhuvudtaget ämnen som har med kultur- och samhällsliv att göra. I enlighet med den allmänna uppfattningen som går ut på att bibliotekarier rekommenderar romaner hade man ju trots att flera av dem hade läst litteraturvetenskap. Men så är alltså inte fallet utan det är snarare helt andra aspekter som är dominerande hos informanterna. Trots att man inte kan dra långtgående slutsatser av resultatet kan man ana att ämnesval dessutom har med tidsandan att göra. I olika tider prioriteras olika ämnen. Vidare kan man säga att de allra flesta ämnesvalen hos informanterna är traditionellt sett mycket kvinnliga. Majoriteten av informanterna är ju kvinnor, men man kunde ju tro att de läser mer naturvetenskapliga ämnen idag än förr då

könsrollerna var rigidare. Så verkar emellertid inte vara fallet utan naturvetare lyser med sin frånvaro.

Beskrivning av sig själv

De personliga egenskaperna är en viktig faktor som påverkar yrkesvalet. I min studie avgränsar jag mig till att enbart fråga informanterna vad de själva anser sig vara för personligheter. Min studie innefattar således inga psykologiska personlighetstester.

Inom *grupp I* finns det två informanter som tycker sig vara utåtriktade och intresserade av människor. Den ena säger sig ha rest mycket, har intresse för litteratur och följer med den nya tekniken samt är allmänt och brett intresserad. Den andra instämmer med föregående genom att berätta att hon är väldigt intresserad av många saker exempelvis av omvärlden, trender, politik. Hon har många intellektuella intressen. Hon läser mycket böcker och har ett stort intresse för film. Dessutom är hon öppen, glad och nyfiken.

Tre av informanterna känner sig mer inåtriktade än utåtriktade. En av dem säger sig vara lite trög vad gäller förändringar, men anpassar sig efter ett tag. En annan säger att hon alltid har tyckt om att sitta stilla och läsa. Hon säger vidare att hon tror att hon ändrat sig då hon idag är betydligt mindre inåtriktad än förr och menar att förändringen framför allt har skett genom att hon fick barn. Då var hon tvungen att vara mer utåtriktad. I viss mån har även arbetet påverkat förändringen.

Inom *grupp II* beskriver informanterna sig själva på olika sätt. Tre av informanterna säger att de gillar att arbeta med människor. En av dem säger dessutom att hon är väldigt nyfiken och tror att det är något som passar mycket bra för bibliotekarieyrket. Hon läser också mycket, alltid på bussen till exempel. Hon har även alltid varit intresserad av att ta reda på saker. Hon har dessutom lätt för att ta folk, vilket hon dock tycker är en sak som kan övas upp. En annan av informanterna berättar att i sitt arbete är hon utåtriktad men privat är hon mer blyg av sig. Hennes intressen är intellektuella och kulturella. Hon är inte någon idrottare.

En annan informant säger att hon har många intressen som hon ägnar både sin fritid och yrkesliv åt. Hon är väldigt musikintresserad och läser romaner. Hon säger sig vara utåtriktad på så sätt att hon inte har några svårigheter att arbeta med människor vid informationsdisken och hon har många goda vänner, men hon är inte supersocial, springer inte omkring och pratar med alla. En annan informant definierar sig själv genom att säga sig vara strukturerad, har lätt att organisera och strukturera och är inte speciellt stresskänslig.

Sammanfattningsvis har det i allmänhet varit ganska svårt för alla informanterna att beskriva sig själva. Man kanske inte egentligen vet hur man är som person, vilka ord man skulle använda sig av för att beskriva sig själv, vad det är som förväntas av en i intervjusituationen eller också vill man inte avslöja sig - inte för mycket i alla fall. De flesta gillar att läsa böcker och är

allmänt kulturellt intresserade. De tycker också om att ha med människor att göra - även de informanter som inte är så väldigt utåtriktade.

Vad var det som attraherade i bibliotekarieyrket?

För att ta reda på de medvetna individuella orsakerna till informanternas yrkesval ställde jag bland annat den här frågan.

Grupp I:

I följande utsagor berättar två olika informanter om orsakerna bakom yrkesvalet:

Jag har alltid tyckt mycket om att läsa och varit bokslukare. Så det var väl böcker och läsning samt att jag inbillade mig att man skulle få chans att läsa väldigt mycket böcker som bibliotekarie. Det låter naivt, men det var vad jag trodde, jag hade inte så stor insikt i vad det innebar att vara bibliotekarie.

Jag hade väl den uppfattningen som alla andra att det var ett ganska stimulerande jobb där man framför allt fick syssla mycket med böcker. Det var inte det här med människor som attraherade mig i första hand utan det var böcker och litteratur.

Hos två informanter var det väninnans beslut att bli bibliotekarie som lockade informanterna att välja yrket. En av dem tillägger att det hade nog också med den saken att göra att hon fritt kunde välja ämnen som hon var intresserad av. Hon säger vidare att hon hade velat prova andra yrken som kanske inte varit lika ytliga och där man verkligen haft något att bita i. Den andra uttrycker också en smula osäkerhet genom att konstatera att det finns så många intressanta arbeten idag som har med teknik att göra och som dessutom är bättre betalda.

En informant säger sig ha känt till bibliotekarieyrket i viss mån sedan från sin barndom och från skolbiblioteket. Informantens far hade liknande arbetsuppgifter, eftersom han var lärare. Även om allting beträffande bibliotekarieyrket inte var helt klart för informanten hade vederbörande förmodligen i viss mån en realistisk bild av yrket. Han skiljer sig också från de andra informanterna genom att inte nämna något om egna läsoplevelsers betydelse.

Grupp II:

Denna grupp verkar osäkrare än den första gruppen på orsakerna till valet av bibliotekarieyrket. Samtidigt ligger yrkesvalet närmare i tiden än vad det gör för grupp I. Så här berättar två informanter:

Det är svårt. Jag vet egentligen inte. Det var mer att jag ville arbeta med någonting som gav service åt någon och att jag tycker om att träffa folk och

sedan var det att jag fick arbeta med böcker som jag tycker om. Böcker och folk tyckte jag var en bra blandning.

Jag var så väldigt intresserad av böcker och läsning ända sedan jag var liten. Men det var inte innan jag förstod att bibliotekaryrket var så utåtriktat, att det var mycket med människor att göra då jag blev intresserad av det. Fördomen som fanns drabbade mig också. Jag var rädd för bibliotekaryrket.

Här menar informanterna att det går mycket väl att förena intresset för böcker och relationerna till människor - sina båda intressen, men att det nog är människorna som kommer i första hand.

En tredje informant berättar:

Det är svårt att säga. Det är så länge sedan. Men jag tror att det var mer en process som ledde fram till det snarare än någon sorts insikt att det här var det jag ville göra. Sakta men säkert när man inte känner att man riktigt vet vad man skall ta vägen i utbildningssystemet så hamnar man förr eller senare som lärare eller bibliotekarie. Men det är inget som jag ångrar på något sätt.

Informanten ovan berättar hur svårt det egentligen är att välja ett yrke och låter antyda att valet också har med de ”yttre” faktorerna att göra, det vill säga vad som händer i samhället för övrigt. Att bli bibliotekarie var ett tillfälligheternas spel och det hade inte behövts så mycket att det hade lutat någon annanstans, säger informanten i en senare fas av intervjun. I en annan situation med andra förutsättningar hade det inte varit säkert att informanten blivit bibliotekarie. Därmed inte sagt att det är ett dåligt val.

En annan informant tror att hennes yrkesval påverkades av att hon gillade att läsa samt att hennes mamma föreslog att hon skulle utbilda sig till bibliotekarie. Då tänkte hon omedelbart: aldrig i livet, för det lät ju urtråkigt. Sedan började hon läsa för att veta om yrket ändå var något för henne. Hon upptäckte att det verkade rätt intressant och på så sätt blev hon bibliotekarie. Lite senare i intervjun avslöjar hon något mera:

En anledning till att jag ville jobba som bibliotekarie var att man träffar så mycket folk, men man slipper den här psykosociala biten som sjuksköterska eller lärare har.

En tredje informant säger sig ha blivit attraherad av yrket genom sitt intresse för olika medier. Hon berättar att hon alltid tyckt om böcker, velat arbeta med medier och varit intresserad av att veta vad det finns för ny litteratur, musik och så vidare. Hon är egentligen den enda som i denna grupp betonar mediernas betydelse i yrkesvalet. För henne gäller det att ha tillgång till den senaste informationen om medierna men inte att läsa själva böckerna under arbetstiden.

Sammanfattningsvis kan man säga att det verkar som om grupp I:s personer haft något mindre realistiska förväntningar gentemot bibliotekaryrket än grupp II, som haft en mer neutral

förhållning. Grovt förenklat har relativt många inom grupp I blivit lockade till yrket genom att de trots att de under arbetstiden kan läsa böcker - som varit deras stora intresse - medan kundkontakten tillsammans med intresset för böckerna lockat grupp II till yrket.

Första yrkesval?

Har informanterna haft funderingar över andra alternativa yrkesval och vilka i så fall eller har de alltid velat bli bibliotekarier? Denna fråga kan belysa något av informanternas intressen och personlighet särskilt om närliggande alternativa yrken. Givetvis är det också fullt möjligt att vara intresserad av vitt skilda områden och att detta på inget sätt är ett tecken på bristande intresse mot något av områdena. Min avsikt är vidare att titta på om det finns något gemensamt i yrken som informanterna anger som alternativa yrkesval.

Det är två personer inom *grupp I* vars första yrkesval var läraryrket och som också hade arbetat som lärare ett tag. Att jämföra bibliotekarieryrket med läraryrket är mycket vanligt. Det gjorde bibliotekarierna relativt ofta under intervjuens gång. Båda yrken har ungefär lika mycket utbildning och anknyter till kunskapsförmedling, sades det ibland. Att informanterna sedan avstod från yrket berodde i dessa fall på att man antingen var för ung och hade inte tillräcklig pondus inför klassen och hade svårt att klara av kontakten med ungdomarna eller att man förberedde sig till de blivande lektionerna till det oändliga hemma hos sig och hade således aldrig någon fritid. I intervjun kom det dessutom fram att läraryrket lockade med sin bättre lön. En av dessa informanter hade arbetat som lärare också utomlands.

Arbete på museum, översättare eller arbete med språk samt att vara lärare intresserade också en informant, men det faktum att det var svårt att få arbete på ett museum gjorde att hon aldrig på allvar gav sig in på området. Bibliotekarietjänster däremot var det gott om vid den tiden. Ett annat yrke som dök upp i samband med mina pilotintervjuer var socialarbetare. Personen ifråga sade att hon ville gärna hjälpa människor men var rädd för att hon inte skulle orka med den typen av hjälp som socionomer arbetar med. Bibliotekarieryrket var det första yrkesvalet för tre av fem informanter tillhörande denna grupp.

Bland informanterna inom *grupp II* finns det emellertid ingen som tänkt sig bli lärare. Däremot finns det en som jag pilotintervjuade, som kan sägas tillhöra denna grupp, som velat det. Således kan man inte dra den slutsatsen att läraryrket är inaktuellt bland de yrken som blivande eller relativt unga bibliotekarier har som alternativa yrkesval. Inom *grupp II* finns det en informant vars första yrkesval var historiker och som arbetat med det flera år. En annan informant arbetar delvis vid sidan av sitt bibliotekarieryrket som egen företagare och en tredje som författare. För fyra av fem informanter tillhörande denna grupp var bibliotekarieryrket det första yrkesvalet.

Sammanfattningsvis kan man säga att för den flesta, dvs. sju av 10 informanter var bibliotekarieryrket det första yrkesvalet. Men man kan också konstatera att ganska många dessutom hade funderat över andra, som man kan kalla för närliggande yrken som lärare och i viss mån sjuksköterska. Genom pilotintervjun framkom även yrkesvalet socialarbetare.

Personlig inställning till bibliotekarier

Det kan vara av intresse att veta vad informanterna hade för inställningar till bibliotekarier innan de själva började på bibliotekarieutbildningen.

Grupp I

En informant inom denna grupp sade att man vid den tiden hade respekt för bibliotekarierna, för de var bildade och hade en viss status genom att de arbetade med bildning och kunskap och att det var tyst på biblioteket. En annan informant berättar:

Jag var väldigt rädd för att störa dem. Jag tror det var ytterst sällan jag frågade dem någonting. Jag hade en känsla av att de var personer som inte skulle störas utan satt med något viktigt jobb där vid skrivbordet.

Det finns emellertid också de som vid samma tidpunkt upplevde att bibliotekarierna var trevliga och snälla. En informant berättar att hon hade erfarenheter från sin barndom genom att hon sprang på ett folkbibliotek redan som liten. En annan informant säger att hon kom i kontakt med bibliotekarier under gymnasietiden då hon själv arbetade på biblioteket under sommaren och att hon fick en positiv bild av den världen.

Några av informanterna säger sig inte ha vetat vad bibliotekarier egentligen var för någonting. De hade en mycket diffus bild av dem, varken negativ eller positiv och visste således inte riktigt om de överhuvudtaget hade haft någon inställning.

Grupp II

En av informanterna i denna grupp säger att han inte hade någon klar inställning till bibliotekarier, eftersom han inte var en van biblioteksbesökare och att under gymnasietiden hade han svårt att skilja bibliotekarier från lärare. En annan informant berättar att hon som barn brukade gå väldigt lite på bibliotek och att det inte fanns något bibliotek alldeles i närheten. I stället brukade hon gå på ett skolbibliotek. En tredje informant uttrycker sig så här:

Jag vet inte om jag hade någon inställning alls. Det var väl folk som hjälpte till när man kom till biblioteket. Jag har egentligen aldrig märkt någon skillnad mellan bibliotekarien och biblioteksassistenten. Jag har knappt ens vetat att det funnits två skilda. De flesta som jag har mött har varit snälla, vänliga och hjälpsamma.

En informant säger sig ha haft en väldigt positiv inställning till bibliotekaryrket. Hon talar nog om bibliotekaryrket i stället för bibliotekarier, men hon kanske menar bibliotekarier eller också kan det faktiskt vara svårt att göra en åtskillnad mellan själva yrket och personen som besitter det.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att inom grupp I har det varit negativa inställningar till bibliotekarier i något större utsträckning än hos grupp II, som förhållit sig ganska neutrala i stället.

Varför valde man folkbibliotek som arbetsplats?

Folkbiblioteket skiljer sig i viss mån från universitets-/högskolebibliotek, skolbibliotek och företagsbibliotek. Är det något speciellt just med folkbibliotek som gjort att informanterna valt det framför andra bibliotek eller kan man överhuvudtaget tala om för val? Informanterna resonerar om detta nedan.

Grupp I

De flesta informanterna säger att de aldrig hade funderat på något annat än att arbeta just på ett folkbibliotek.

På den tiden var man tvungen att vara disputerad för att jobba på ett universitetsbibliotek. Så akademisk var jag ju inte. Man skulle i alla fall bli fil.lic. för att få arbeta där.

Jag hade inte en tanke på universitetsbibliotek. Alltså, för mig fanns det nog bara folkbiblioteket. Jag kan inte förklara det riktigt, men jag måste ha förstått att det fanns bibliotekarier på universitetsbiblioteket också. Som jag minns det så tror jag att jag hade nån idé om att man skulle ha någon väldigt hög akademisk examen, fil.lic. eller ha doktorerat för att få lov att jobba där.

Man kan tänka sig att världen vid universitetsbiblioteket upplevdes som för akademisk. Det fanns kanske större skillnader mellan människor och mellan olika slags bibliotek än vad det är idag, även om de skillnaderna inte helt och hållet försvunnit.

En annan informant säger att hennes väninna hade börjat arbeta på ett folkbibliotek och därför gjorde hon också det. Detta beslut påverkades dock av att hon från bibliotekets sida tillfrågades om hon ville arbeta lite på biblioteket. En tredje informant säger att vetenskapliga bibliotek inte alls har lockat honom. För honom har de varit alltför slutna institutioner.

Det finns en informant som refererar till företagsbibliotek och säger att varken företagsbibliotek, internet eller skolbibliotek var så utbredda vid den tiden och menar att hon inte hade lika många alternativa val som det finns idag.

Grupp II

Trots att det idag finns flera valmöjligheter är det ändå inte enbart därför man väljer andra bibliotek framför folkbibliotek. En informant berättar om sitt val:

Det valet var i alla fall helt klart från början, för jag ville inte jobba på universitetsbibliotek. Då valde man ju antingen folk-, skola-, universitets- eller

företagsbibliotek. Skolan har jag testat lite och det är i och för sig ganska kult, men jag tycker mycket mer om folkbibliotek.

Informanten ovan säger tidigare i intervjun att en anledning till att hon ville bli bibliotekarie är att man träffar så mycket folk. Detta har förmodligen varit en del av faktorerna som påverkat att hon valt folkbibliotek framför andra bibliotek. En annan informants åsikt överensstämmer med föregående när hon säger att hon tycker om att träffa många olika sorters människor. En tredje uppskattar arbetet med vanliga människor. En fjärde säger att valet av folkbiblioteket hängde samman med skälet till att hon överhuvudtaget ville bli bibliotekarie, nämligen att få arbeta med det som hon är intresserad av, skönlitteratur och musik. Hon skulle inte kunna arbeta på ett företagsbibliotek som har litteratur som hon inte har något förhållande till. En femte säger sig ha valt folkbibliotek av rent praktiska skäl och således hade någon annan typ av bibliotek lika bra kunnat komma ifråga. Informanten betonar dock att valet inte alls är dåligt, även om det grundar sig på praktiska skäl.

Sammanfattningsvis: informanterna inom grupp I känner att de oftare var mer eller mindre tvungna att välja folkbibliotek på grund av brist på valmöjligheter - låter de antyda i alla fall i efterhand liksom också att detta inte har varit ett särskilt dåligt val - medan informanterna inom grupp II tycks i större utsträckning ha medvetet valt just folkbibliotek som arbetsplats. Folkbibliotek och biblioteksanvändare har upplevts som mångsidigare jämfört med andra slags bibliotek.

Sammanfattning

Av resultatredovisningen framgår att inte någon av informanterna redan som barn har bestämt sig att bli bibliotekarie. Förvånansvärt många av dem har sällan besökt bibliotek som barn och ännu färre sett en bibliotekarie på nära håll. Således har fantasin fått spela stor roll i skapandet av bilden av vad bibliotekarier är för människor och hur arbetet på biblioteket går till. Ganska ofta har de blivande bibliotekarierna haft liknande uppfattningar som allmänheten brukar ha om dem och deras arbete. Detta gäller särskilt grupp I. Det är möjligt att bibliotek har varit annorlunda liksom bibliotekarier, för hela tidsandan i samhället var annorlunda och biblioteket är inget isolerat fenomen avskilt från det övriga samhället. Förr i tiden förväntades det av biblioteksanvändare att de skulle bete sig disciplinerat och tyst. På dagens bibliotek är ljudnivån betydligt högre och skyltar som förbjuder en att tala högt har försvunnit från de flesta biblioteken. Dessutom kan det förhålla sig på olika sätt på olika bibliotek. Grupp II har oftare haft antingen en neutral eller positiv bild av bibliotekarier och deras yrke än grupp I, även om bilden delvis också varit individuell i båda grupperna. Det tycks dessutom vara så att ju oftare man besökt bibliotek desto positivare blir bilden av yrket. Detta gäller emellertid mer grupp II än grupp I.

Om bibliotekarier förr har varit någonting som man varit rädd för eller hade respekt för, har detta inte varit något som man själv ansett sig bli drabbad av som färdigutbildad bibliotekarie. Således har det inte heller blivit något hinder för valet av yrket i senare delen av livet utan de förgångna negativa upplevelserna har förvandlats till fördomar i stället. Man har haft relativt

starka motiv till att bli bibliotekarie. Många av informanterna har älskat litteratur och nästan lika många, dock enbart inom grupp I, har trots att man kunnat läsa böcker under arbetstid. Grupp II har lockats till yrket både genom att de varit intresserade av böcker och genom att de varit intresserade av att arbeta med människor.

Så småningom - efter att informanterna tagit ett antal akademiska poäng vid universitetet - har alla också utbildat sig till bibliotekarier. Hur detta har gått till och var någonstans har berott på tiden i fråga. Först under senare tid har man bättre kunnat välja utbildningsort och utbildning. De äldre informanterna har i regel utbildat sig i Stockholm, senare har utbildningsorterna Borås och Lund varit dominerande. Under tidens lopp har utbildningen förändrats. Tidigare har den varit mer praktisk och hantverksmässig medan den idag är mer teoretisk och akademisk. Detta är någonting som också påverkat informanternas inställningar till yrket. De akademiska ämnen som informanterna läst domineras av språkvetenskap inom grupp I och kultur- och samhällsvetenskap inom grupp II. Även dessa olika betoningar i ämnesval har med tidsandan i samhället att göra. De flesta informanterna är humanister, ingen av dem är naturvetare.

Varför har de färdigt utbildade informanterna valt folkbibliotek som arbetsplats? Många har aldrig funderat på något annat. Det är nästan som det inte hade funnits bibliotekarier inom universitetet. I fall det funnits, så har det krävts mer akademisk utbildning, i alla fall fil.lic., som alla informanterna saknat och inte tänkt sig skaffa heller. Det har tydligen ansetts vara en alldeles för stor skillnad mellan fil.kand. och fil.lic. för att inte tala om fil.doktor. Dessutom har universitetsbibliotek upplevts som slutna institutioner. De har inte varit lockande. Till folkbibliotek har människor kommit, olika sortens människor, även så kallade vanliga människor, och man har kunnat ha kontakt med dem över informationsdisken. Detta har betytt mycket särskilt för grupp II, grupp I har sällan under sin utbildningstid förstått att kontakten med biblioteksanvändare i så stor utsträckning ingår i yrket.

Folkbibliotek har blivit befolkade av många kvinnor, som har läst ämnen som traditionellt sett passar för dem - för kvinnor. Det är givetvis inget fel på själva ämnena, men de är något ensidiga med tanke på bibliotekets bestånd. Man vet förstås att de flesta som kommer ut från utbildningen eller som överhuvudtaget söker sig dit är humanister och kvinnor. Bibliotekarieryrket har fortsatt att vara ett kvinnoyrke.

Slutligen säger många informanter att de funderat på andra liknande yrken som lärare, sjuksköterskor och socialarbetare. De har emellertid trots, och vissa har också erfarenheter av, att dessa yrken skulle komma att bli för betungande för dem, eftersom de yrkena ställer högre krav på mentala resurser. Dessutom har informanterna velat ha en fritid och därför valt att bli bibliotekarier i stället. Samtidigt har de kunnat arbeta med det som de ansett vara det väsentliga i arbetet som lärare, sjuksköterska och socialarbetare, nämligen att hjälpa människor.

4. Arbetsplatsen

Här följer det andra resultatavsnittet. Det handlar om den arbetsmiljömässiga del, som kan tänkas påverka trivsel. Därefter följer en sammanfattning med analys.

Yrkesverksamma år som bibliotekarie

Hur länge man har arbetat på samma arbetsplats kan på olika vis ha betydelse i hur man förhåller sig till sitt arbete och sin arbetsplats. De nyanställda brukar alltid vara mycket positiva till allting medan de som arbetat en längre tid har skaffat sig flera erfarenheter förutom vad gäller själva arbete också av arbetsplatsen för övrigt och är kanske mer kritiska.

Inom *grupp I* finns det fyra informanter som arbetat på folkbiblioteket i 20 år eller mer och en som arbetat där i tre år eller mindre. Den sistnämnda har dock arbetat med skolbiblioteksverksamheten sedan 1980 i samma hus som folkbiblioteket ligger och således har hon haft kontakter med folkbibliotekets personal under alla dessa år, det vill säga 20 år. På så sätt kan man säga att inte ens hon är alldeles ny på detta bibliotek. Dessförinnan arbetade hon kombinerat på ett folk- och skolbibliotek. En annan informant har också arbetat på ett annat folkbibliotek och dessutom på Vårdhögskolans bibliotek. En tredje har arbetat i stort sett hela sitt yrkesverksamma liv på samma folkbibliotek och en fjärde en kort tid på ett folkbibliotek i Småland och sedan fortsatt på detta folkbibliotek. Ännu en informant har arbetat som bibliotekarie enbart på detta folkbibliotek.

Inom *grupp II* finns det däremot fyra informanter som arbetat på folkbiblioteket i fråga tre år eller mindre, varav tre är relativt nyanställda. Av dessa har en arbetat tidigare både på ett skolbibliotek och delvis som barnbibliotekarie, en annan på BTJ, en tredje också på ett skolbibliotek och en på ett sjukhusbibliotek och på ett specialbibliotek inom förvaltningsområdet. Den femte informanten har huvudsakligen arbetat på samma bibliotek och dessförinnan på ett annat folkbibliotek.

Grupperna skiljer sig mycket åt vad gäller den yrkesverksamma tiden på folkbiblioteket i fråga. Nästan alla i grupp I - med undantag ett gränsfall - har arbetat på detta bibliotek 20 år eller mera medan de allra flesta inom grupp II - förutom en - är relativt nyanställda. Av de nyanställda är två personer ganska unga, födda på sjuttioalet, och två lite äldre, födda i slutet av femtioalet och på sextioalet.

Yrkets status

Yrkets status är någonting som definieras människor emellan med hänsyn tagen till olika faktorer som anknyter till yrket, vars faktorer däremot inte behöver vara sanningsenliga utan kan rent av formas av stereotypa uppfattningar.

Yrkets status reflekterar informanterna om:

Grupp I

En informant:

Det är precis som det hade aldrig kommit ut till allmänheten vad en bibliotekarie gör. Det verkar som många människor befinner sig i den inställningen som jag hade när jag gick på ett stadsbibliotek som gymnasist. Jag förstår inte riktigt att det skall vara så svårt att informera om yrket. Man ser sällan bibliotekarieryrket i någon pjäs eller i film. Om biblioteket någon gång är med är det fullkomligt... fruktansvärt.

Informanten ovan verkar alltså tycka att status hänger ihop med den bild som allmänheten har av yrket. I en undersökning som gjorts angående bibliotekariers status i flera länder och som heter *Status and image of the librarian* av R.A.C. Bruijins (1992) baserar sig just på allmänhetens syn på yrket, vilket anses vara viktigt i skapandet av yrkets status. Dessutom menar informanten att allmänhetens uppfattningar kan ändras genom information. Detta är dock mycket osäkert, för det finns flera undersökningar som pekar på att information inte har särskilt mycket genomslagskraft i förhållande till människors attityder.

Två andra informanter tycks nog ha den åsikten att man har sig själv att skylla. En av dem säger:

Jag är väl av den åsikten att det är mycket vi själva som har vållat den låga status genom att aldrig framhäva oss, genom att ständigt hålla oss i bakgrunden och peka på samlingarna i stället för att skjuta fram vår kompetens.

En tredje informant säger att på 1970-talet var statusen ungefär som lärarnas och sedan dess har den sjunkit. En fjärde instämmer med föregående och tillägger att man släppt kraven och glappet har bara blivit större. Strejk har faktiskt varit på gång, men följderna av det blir inte så påtagliga för allmänheten som när det gäller sjukvård och skolor. Dessutom är det mestadels kvinnor som är bibliotekarier. Hon tycks mena att kvinnor har inte lika mycket makt som män eller de tas inte på allvar på samma sätt, kvinnoyrken har alltid lägre löner än yrken som män huvudsakligen besitter.

Grupp II

Två av informanterna tycker att yrket egentligen varken har negativ eller positiv status. Den ena säger att hela den kulturella sektorn har istället blivit osynlig och detta har drabbat även bibliotekarierna. Delvis är det så att samhället har förändrats och delvis att bibliotekarierna har sig själva att skylla, de har kanske inte alltid gjort rätt sak vid rätt tillfälle. Andra yrkesgrupper har haft bättre "timing". Informanten tycks vidare mena att status kan mätas med hjälp av lönen. Den andra informanten anser att det faktum att allmänheten inte kan göra en åtskillnad mellan biblioteksassistenter och bibliotekarier samt att de överhuvudtaget inte vet vad bibliotekarien gör för något och vad hon har för en utbildning påverkar status negativt. Trots att informanterna hävdar att yrket inte har någon status verkar de ändå gärna se att statusen ökar.

Tre informanter tycker att statusen är för låg. En av dem säger att statusen avspeglar sig i lönerna och att den är för låg i förhållande till utbildningen. En annan hävdar såsom flera andra informanter tidigare att det finns en uppfattning bland allmänheten att man bara stämplar ut böcker och att den inställningen borde man ändra på. Dessutom borde status synas i lönen och den långa utbildningen och vad man faktiskt har för ansvar borde avspeglas i status. Det är viktigt vad yrket har för status. Ytterligare en informant refererar till den akademiska utbildningen och till människors konstiga uppfattningar om yrket, till exempel att man bara sitter och rekommenderar romaner. Även hennes egen syster som känt henne alla dessa åren kommer med sådana uppfattningar, som informanten menar är en fördom. Hon säger vidare att ännu värre fördomar måste de ha som inte ens träffat en bibliotekarie eller gått på bibliotek.

De allra flesta informanterna anser alltså att bibliotekarieyrkets status borde vara högre än vad den är idag och det är någonting som informanterna inte är nöjda med. De allra flesta jämför yrket med läraryrket och menar att statusen borde vara densamma i de båda yrkena, därför att dessa yrken har med kunskapsförmedling att göra. Dessutom baserar sig yrkena på en ungefär lika lång utbildning. Statusen borde synas genom allmänhetens realistiska uppfattningar om yrket och genom högre löner.

Vad är bibliotekariers viktigaste uppgift?

För att komma fram till hur informanterna förhåller sig till sitt yrke har jag ställt den här frågan.

Det är att hjälpa människor att hitta information. Det är ett serviceyrke och att se till den enskilde låntagaren, deras behov och önskemål och försöka leta fram rätt information och se till att det finns rikligt och nyanserat mediautbud av något slag och göra reklam och inneha god litteratur och nya böcker.

De allra flesta informanterna inom båda grupperna anser att den viktigaste uppgiften för bibliotekarien är den ovannämnda. Sedan använder de olika ord för att beskriva detta. Några delar upp den viktigaste uppgiften i förhållande till inre och yttre tjänst. Den inre innefattar arbetsuppgifterna bakom kulisserna exempelvis mediabevakning, inköp, katalogisering och andra administrativa uppgifter innan boken kommer till hyllan. Den yttre tjänsten innefattar informationsarbete på bibliotekssalen, det vill säga inom den offentliga miljön, där man hjälper människor att hitta kunskap och information. Där är man också ständigt iakttagen som bibliotekarie.

Grupp I

En del tycker förutom vad som sagts ovan att det också är betydelsefullt att biblioteksanvändaren själv hittar i boksamlingarna och att man inte skall göra det omöjligt genom ett komplicerat system. Någon tycker att man kunde utveckla biblioteket väldigt mycket så att det var framme vid fronten när det gäller till exempel att använda IT och att lära andra, men bibliotekarierna är tröga och biblioteket har inte så hög status inom kommunen,

som också är trög. Hade det varit friare företagsamhet i kommunen så hade man nog varit framme, menar informanten vidare.

Någon annan säger att arbetsuppgifterna varierar väldigt mycket beroende på vilken arbetsplats det är frågan om. Hon refererar till den här informationsexplosionen som har skett under senaste tio åren och menar att den viktigaste uppgiften som bibliotekarie har är att vägleda folk i informationsflödet, att både lära dem att hitta och värdera den information som de hittar. I och med att bibliotekets viktigaste uppgift är demokratisk, att information skall finnas tillgänglig för alla blir ju bibliotekariens uppgift att hjälpa folk att hitta rätt. Det räcker inte att informationen bara finns där, för den är svåråtkomlig. Förutsättningarna till detta är goda idag, men det finns mycket kvar att göra.

En informant tycker vidare att man skall hålla sig välinformerad om vad som finns både vad gäller databaser och litteratur så att man är skicklig på sitt arbete. Dessutom skall man hålla samlingarna i bra skick. Var och en har ett ansvarsområde som man bevakar. Det finns de som tycker att det finns för många rutinuppgifter vid informationsdisken så att biblioteksanvändare kan uppleva att de inte kan komma och ställa frågor. På vissa avdelningarna har frågorna minskat och rutinuppgifterna ökat. Detta upplevs inte som tillfredsställande.

Man kan säga att det som informanterna upplever som bibliotekariens viktigaste uppgift - att hjälpa biblioteksanvändare att hitta det som de letar efter - överensstämmer i mångt och mycket med verkligheten, men det finns vissa saker som kommit fram ovan och som gör att den inte kan förverkligas till fullo.

Grupp II

En av informanterna i denna grupp säger att bibliotekariens viktigaste uppgift är att hjälpa till att föra ut all den samlade kunskapen som finns på biblioteket på ett sådant sätt att alla kategorier av människorna oberoende av hög eller låg utbildning kan ta emot den. En annan tycker att man även skall söka upp dem som inte kommer till biblioteket och att det är viktigt att ge en positiv bild av biblioteket så att alla känner sig välkomna samt att deras frågor tas på allvar.

En tredje tillägger att den viktigaste uppgiften är att vara medveten om att man är på biblioteket för användarnas skull. En fjärde anser den viktigaste uppgiften vara pedagogisk. Man är dålig på att ändra instrument så att bibliotekarierna blir mer pedagogiska, tycker informanten och tillägger att det är kanske det som väntar. Vederbörande menar att det skulle bli mer jobb bakom skrivbordet och mindre jobb vid informationsdisken. Så som det är idag är det nästan svårare att söka i bibliotekets egen katalog än vad det är att söka i vilken databas som helst. Annars är ju en av de viktigaste uppgifterna att vara ämnesansvarig i vissa fackämnen och att göra inköp samt upprätthålla ordning i samlingarna.

För övrigt tycker informanterna att den viktigaste uppgiften är att hjälpa människorna i deras informationssökande. Men även inom den här gruppen har alltså informanterna synpunkter på vad som skulle kunna förbättras så att den viktigaste uppgiften i detalj förverkligades. Trots att alla är eniga om det mesta finns det också skillnader i vad man prioriterar.

Sammanfattningsvis kan man säga att de flesta informanterna i båda grupperna anser att bibliotekariens viktigaste uppgift är att serva biblioteksanvändare. I mångt och mycket förhåller sig informanterna i nuet, det vill säga i den befintliga situationen. Ett fåtal av dem, ett par från båda grupperna, siktar framåt.

Önskade arbetsuppgifter

De arbetsuppgifter som var och en utför, rättare sagt deras art, har stor betydelse i hur arbetet upplevs, det vill säga om det upplevs som stimulerande, monotont, intressant eller tråkigt - för att nämna några exempel. Vad för slags arbetsuppgifter skulle informanterna vilja ha?

Grupp I

De jag har, nämligen att arbeta mycket med yttre tjänst och att vara informationsvägledare. Jag skulle vilja ha mycket mera av pedagogiska uppgifter både gentemot mina kolleger och gentemot allmänheten. Sen är jag väldigt nöjd med de arbetsuppgifter jag har vad gäller att köpa in material.

Jag har ju själv valt mina arbetsuppgifter i stort sett. Jag vet inte om det är någonting som jag skulle vilja göra ytterligare. Skönlitteratur saknar jag litegrann. Jag har alltid tyckt om att läsa skönlitteratur. Där får jag väldigt luckor som jag aldrig kommer att kunna fylla.

I omorganisationen sökte jag mig till detta teamet och jag trivs väldigt bra med arbetet.

Bland annat så här gestaltar informanterna sina upplevelser om önskade arbetsuppgifter. En informant säger också att hon skulle vilja arbeta mera med samlingar och läsa recensioner, men tycker inte sig ha tid till det. Önskade arbetsuppgifter överensstämmer ändå i mycket hög grad med de faktiska arbetsuppgifterna som vederbörande har. Det kan tänkas att det faktum att man själv fått välja sina arbetsuppgifter i stor utsträckning har påverkat att man känner sig tillfredsställd med arbetet.

Grupp II

Inom denna grupp finns likartade utsagor som i förra gruppen, det vill säga att de flesta har sådana arbetsuppgifter som de vill ha, exempelvis att bevaka och ansvara för ett område, köpa in litteratur och ha informationsarbete. Någon vill utöver detta vara enbart barnbibliotekarie och är också det i detta nu. En annan gillar indexering.

Det finns nog också saker att önska:

Jag skulle önska att jag kunde arbeta mer med utställningar, skyltning och ha mer tid för att förkovra mig referenslitteratur. Sen går det väldigt mycket tid åt rent praktiska uppgifter, att sätta etiketter och dylikt. Det hade jag gärna sett att hade slutat.

Informanten ovan har inte i lika hög grad som andra fått välja sina arbetsuppgifter, vilket förmodligen har en negativ inverkan på upplevelsen av arbetet även om vissa arbetsuppgifter faktiskt också är monotona.

För övrigt verkar de flesta i båda grupperna vara nöjda och tillfredsställda med sina arbetsuppgifter och tycker att de motsvarar deras önskemål.

Önskad arbetstid

Arbetstiden är en inte oväsentlig del av arbetet. Den skall helst passa ihop med privatlivet. Arbetstiderna brukar inte vara det avgörande i yrkesvalet, man kanske inte ens tänker så långt. Men det kan vara en faktor - mellan två olika alternativa val - som gör att man väljer det ena framför det andra.

De allra flesta inom *grupp I* arbetar 40 timmar i veckan och endast en arbetar 35 timmar. De först nämnda skulle också vilja arbeta 30-35 timmar i veckan. Det är endast en informant som är något tveksam om hon skulle vilja ha kortare arbetstid. Å ena sidan menar hon att det går bra att arbeta 40 timmar i veckan, eftersom hon inte längre har små barn å andra sidan skulle hon vilja ha någon extra dag ledig när man börjar komma upp i åren. Med andra ord, i båda fall skulle det kanske vara önskvärt att ha kortare arbetsvecka. Men informanten tvekar. En annan informant tycker att man borde få tillstånd till en generell arbetstidsförkortning och att bibliotekarierna skulle kunna arbeta för det.

Inom *grupp II* jobbar också ett fåtal 30-35 timmar i veckan medan de flesta jobbar 40 timmar i veckan. Hon som arbetar 30 timmar är nöjd med det. Den andra som arbetar 35 timmar skulle kunna arbeta 40 timmar i stället, eftersom hon inte längre arbetar så mycket vid sidan av sina huvudsakliga arbetsuppgifter. Annars känns arbetstiden bra för henne. Till skillnad från föregående grupp kan de flesta inte tänka sig att arbeta färre timmar på grund av ekonomiska skäl. Samma skäl angav ingen i grupp I. Ekonomin har kanske mer betydelse för de yngre som inte har skaffat sig tillräcklig standard i jämförelse med de äldre eller också är de yngre van vid att ha bättre tillgång till pengar. Men det har nog också med var och ens livssituation att göra, exempelvis om man har barn, tänker skaffa barn eller är ensamstående.

Sammanfattningsvis: de allra flesta skulle vilja arbeta 30-35 timmar i veckan om de verkligen hade realistiska valmöjligheter, det vill säga att detta också ekonomiskt var möjligt för dem.

Lön

Ju högre lön desto mer makt och respekt, tänker man kanske ofta. Men det är givetvis inte bara lönen som påverkar hur pass mycket inflytande och respekt man har. Man kan ändå säga att lönen inte alls är oväsentlig. Det kan vara så pass väsentlig att man känner att man inte klarar av att överleva på en viss lön och därför väljer bort ett yrke som man upplever som intressant.

Inom *grupp I* ligger informanternas löner ca 18.000-21.400 kr i månaden. Alla de som får under 20.000 kr i månaden tycker att de har för låg lön och dessa är fyra informanter av fem. Således är det bara en informant som anser sig ha en bra lön. De allra flesta jämför sina löner med lärarnas och menar att lönerna borde ligga jämsides med deras.

Inom *grupp II* ligger lönerna ca 16.500-18.500 kr i månaden. Således är lönerna lägre än vad de är hos den första gruppen. Här spelar antagligen den första gruppens längre yrkesverksamma tid roll. Alla informanterna tycker att de har för låg lön och refererar den långa utbildningen bakom sig och i vissa fall åldern. Lönerna, tycker de, borde jämföras med andra liknande yrkesgrupper.

Sammanfattningsvis: Ingen - förutom en från *grupp I* - är alltså nöjd med sin lön, som alla tycker borde vara samma som lärarnas. Hon som är nöjd har en lön över 20.000 kr i månaden.

Personlig kompetens

Idag pratar man mycket om kompetens. Det har man kanske gjort i alla tider men använt andra ord för samma sak. Informanterna nedan reflekterar över sin egen kompetens.

Grupp I

En av informanterna berättar att hon försöker förbättra sin kompetens hela tiden genom att läsa mycket litteratur i bibliotekstidskrifter och anmäla sig till många kurser. Hon tycker också att hon lyckats bra att hålla sig à jour vad gäller utvecklingen inom området. Däremot är hon något kritisk till det faktum att biblioteket nog gärna satsar på punktinsatser men har ingen kontinuerlig vidareutbildning och att man helt enkelt ibland ser utbildningen som ett hot. Enligt henne finns det många som är lite äldre och som känner sig otillräckliga och osäkra.

En av informanterna påstår att på något sätt känns det som om man inte kunde någonting. Det är kanske, fortsätter hon, att man som bibliotekarie måste greppa över väldigt mycket. Man skall hjälpa folk med allting och det är nästan omöjligt. Det har ju också undersökningarna visat. Därför tycker hon att det brister någonstans och menar att man kanske borde kunna samlingarna bättre än vad man gör. En annan orsak till denna känsla kan vara att arbetet på sätt och vis känns ytligt. En annan tycker att kompetensen också har med själva ämnena att göra. Vissa behärskar man mindre än andra. Exempelvis har informanten inte så mycket kompetens när det gäller naturvetenskapliga ämnen.

En tredje anser att man inte alltid behöver använda sin breda kompetens, eftersom vissa av arbetsuppgifterna är samma som biblioteksassistenternas. Även om det är bra att kunna också dessa uppgifter, kunde ändå mer tid ägnas åt till mer avancerade arbetsuppgifter, exempelvis det som har med samlingar, litteraturlistor och program samt djupkunskaper att göra.

Den fjärde låter antyda att det är synd att specialistkunskaper håller på att suddas ut i och med att samma saker måste göras av så många. Tidigare var bibliotekarier specialister. Man

borde också ta hänsyn till hur pass ansvarsfullt ens arbete är och uppskatta det. Men människors känslor betyder ingenting, menar hon vidare.

Grupp II

En av informanterna inom denna grupp menar att hon har en god kompetens genom att hon är ganska nyutbildad, har bra kunskaper vad gäller datorer, internet, databaser och dylikt och behärskar dem bättre än de flesta på hennes avdelning. Däremot har hon inte samma långa erfarenhet som andra har, en erfarenhet som går ut på att känna beståndet och de tryckta referenskällorna. Men man lär sig hela tiden och det är också något väldigt positivt i bibliotekarieyrket: genom varje ny fråga man får lär man sig något nytt. Hon tycker vidare att det är mycket synd att så många kommer att gå i pension samtidigt om några år, för då får man inte den naturliga överlappningen. Genom att först arbeta tillsammans med dem som varit på biblioteket en längre tid traderas de äldres kompetens vidare till de yngre. Idealiskt hade varit en period när både de äldre och yngre hade varit kvar. Tyvärr kommer det nog att bli lite småhysteriskt när de flesta går i pension, säger hon till slut.

En annan informant antyder att man på varje ny arbetsplats måste lära sig något nytt och att det tar tid innan man känner sig så pass hemma att man kan anse sig ha tillräcklig kompetens. Vad gäller den nya tekniken anser sig informanten ha en bra kompetens tack vare sin bakgrund på specialbibliotek, som ofta varit föregångare i teknikutvecklingen. Vad gäller folkbibliotek känner informanten sig ha brister, även om de inte är akuta.

En tredje informant anser sig ha mycket kompetens i botten inom de ämnen som hon bevakar och som hon läst vid universitetet. Sedan har hon en annan slags samlad kompetens, erfarenheter från andra arbetsuppgifter på området. Eftersom allting är så nytt efter omorganisationen känner hon sig som en nyanställd som snabbt behöver lära sig vissa saker.

En fjärde informant hade önskat att hon hade haft lite mer förkunskaper i SAB-systemet även om hon nu tror att hon kan det bra. En annan nyanställd menar att på grund av hennes relativt korta arbetserfarenheter har hon brister i litteraturkunskaper. Det märker hon när människor kommer och frågar efter någon bok. Annars tycker hon att hon har en bra kompetens. Genom utbildningen tycker hon sig ha fått en grundkompetens och därefter har hon jobbat upp den.

Sammanfattningsvis kan man säga att informanterna inom grupp II känner sig ofta säkrare vad gäller den nya tekniken än vad informanterna inom grupp I gör. Här finns det också relativt stora individuella skillnader. Grupp I däremot har en bättre kompetens på bibliotekets bestånd och på de tryckta källorna. Detta, eftersom grupp I arbetat en betydligt längre tid på biblioteket än vad de flesta inom grupp II gjort. Dessutom var det det tryckta materialet som betonades i utbildningen vid den tiden grupp I utbildade sig medan idag betonas databaser och arbetet vid datorn.

Har bibliotekarier inflytande?

Den här är en fråga som informanterna hade ganska svårt att svara på. De hade kanske svårt att bestämma sig för vilket svar som väntades av dem. De var också tvungna att avgöra om det var

frågan om ett personligt inflytande eller om ett mer allmänt inflytande som bibliotekarier har i samhället - om dessa överhuvudtaget går att hålla isär. Var och en tar ändå ställning till det på sitt sätt. Min mening som undersökare var att ta reda på om bibliotekarierna är medvetna om sitt eventuella inflytande.

Grupp I

I denna grupp finns det de som anser att de inte har någon som helst inflytande, de som absolut inte vill ha något inflytande, särskild inte över biblioteksanvändare och de som menar att de trots allt har något slags inflytande.

En informant skrattar först när hon funderar på frågan, men säger sedan:

Ja, alltså det är klart, man kan ju se på det så att på ett sätt har vi ju ett stort inflytande, eftersom vi väljer ju den litteratur som skall finnas. Det styr ju förvisso. Det gör det ju. Men vi har ett ganska brett utbud.

Någon annan tycker att hon har inflytande genom att hon bidrar till uppfattningen att biblioteket är ett ställe man kan gå till och fråga. En ytterligare informant antyder att man kanske skulle kunna vara någon slags folkbildare, men det har man inte riktigt tid till vid informationsdisken och det är inte vederbörande särskilt bra på heller. En annan menar att man kunde anordna kurser till användare.

Grupp II

Inom denna grupp resoneras det också omkring inflytande genom bokinköp. En informant ser framför sig en scenario där man censurerar en viss typ av litteratur. Då skulle det bli ett stort inflytande, menar hon. I Frankrike har man haft debatt om det. Idealet är givetvis att inte påverka. Men sedan finns också den där folkbildartanken, att man som bibliotekarie skall hjälpa folk att läsa och kunna ta del av informationen och bidra till demokratin. På så sätt kan man ju ha en positiv inverkan. Men i det vardagliga arbetet känns det inte som att man arbetade med en sådan verksamhet.

En annan informant tänker också att det är en enda person, hon själv, som bestämmer vilka böcker som skall köpas in på ett visst område och att biblioteket serverar ett stort område. Då kan man känna ett ansvar. På det viset har man ett inflytande. Men annars har inte bibliotekarie något inflytande, ingen pondus i samhället. Det är ingen som lyssnar på bibliotekarie på samma sätt som läkare till exempel. Informanten menar att läkares ord väger fem gånger så tungt som bibliotekariens - på alla områden - inte bara inom medicin. Läkaren har en helt annan auktoritet, menar hon vidare.

En annan informant säger att egentligen vet hon inte om hon har mycket eller lite inflytande. Det är en mycket konstig sats man har. Det är egentligen en fråga till användare, menar hon. Förhoppningsvis sprider det sig att man kan vända sig till biblioteket om man behöver hjälp för att leta efter information och liknande och att anonymiteten är bevarad. Men personligt inflytande tror inte informanten bibliotekarien har.

Hon som arbetar som barnbibliotekarie har kanske något lättare att se sitt inflytande. Hon säger att hon har inflytande via lärare, eftersom lärare tillsammans med elever kommer till biblioteket och hon hjälper dem att hitta litteratur samt deltar i visningar.

Sammanfattningsvis kan man säga att vissa bibliotekarier anser sig ha något slags inflytande medan många tycker att de saknar inflytande.

Möte med biblioteksanvändare

Arbetet med biblioteksanvändare innefattar ungefär hälften av arbetstiden. Detta möte äger rum i offentligheten. Vad anser informanterna vara idealiskt i samband med informationsarbete?

De allra flesta informanterna - oberoende av grupptillhörighet - anser sig inte ha tillräckligt med tid för användare. Det är relativt ofta som två telefoner ringer samtidigt just när man diskuterar med användare. Vissa situationer går trots detta ganska lätt att klara av, men det som upplevs som irritationsmoment av flesta är att det formas en kö framför informationsdisken och ganska många av användare har enbart en rutinsak att uträtta, till exempel att återlämna en språkkurs, talbok, videofilm eller cd-skivor. Detta gör att tiden för de användare, som har frågor, minskar. Ibland, om frågan tar lång tid att svara på i och med att den är svårlöst, måste man säga att man återkommer, skriver ner telefonnummer, namn och dylikt. Det godtas av användare, om hon inte har bråttom. Men användare kan också ge upp och gå ut från biblioteket, eftersom de inte orkar vänta. Informanterna från sin sida tycker att det skall vara fritt att komma till informationsdisken utan att man först måste uppleva ett antal hinder. I vilket fall som helst upplevs inte situationen som helt tillfredsställande och man önskar att man kunde ge användare den tid och hjälp de behöver samt ha bra kommunikation med dem. Å andra sidan finns det stunder när det knappast finns några användare vid disken. Således kan man säga att situationerna ändras mycket snabbt från den ena ytterligheten till den andra och är föga förutsägbara.

En ytterligare sak är, säger en informant från grupp II, att det på 1990-talet har startats ett antal utbildningar, men det har inte tillförts några resurser till biblioteket för att klara av det arbete som utbildningarna medför. Det finns inte heller något utarbetat samarbete mellan olika aktörer vad vederbörande vet. Detta gör att både elever och bibliotekarier blir frustrerade och försöker hitta litteratur till ämnet som känns som ingens uppgift.

Informanterna föreslår åtgärder som kölappar för att användare slipper att stå i kö och att man också själv får arbeta mer i fred och har större möjligheter att ge ett tillfredsställande svar på frågor. Dessutom föreslås att de mekaniska och alltför rutinmässiga arbetsuppgifterna skulle skötas på ett annat sätt. Det finns ytterliga synpunkter kring idealet vad gäller att bemöta användaren:

Jag tycker att det här är ett serviceyrke vi har. Jag ser som idealet att vi utvecklar den här servicekänslan mycket mer än vad vi har idag och är lyhörda för vad kunden vill ha och inte befinner oss i situationen att vi vet bättre vad de

egentligen vill ha. Många gånger gör vi inte det. Våra kunder ändrar sig och liknar inte alls de som kom till biblioteket för 10-20 år sedan. De har en annan bakgrund och önskemål, andra baskunskaper i olika saker. Jag tycker att vi skulle fråga kunderna mer om dels vad de önskar i form av samlingar men också i form av tjänster.

En informant i grupp I

En annan informant säger:

Jag tycker att man måste utgå ifrån samarbete mellan bibliotekarie och låntagare. Man kan diskutera hur informationsdiskerna skall vara formade, om man skall ha dem överhuvudtaget. Det finns ju bibliotek som har valt att inte ha dem. Jag tror mindre och mindre på det att vi i framtiden kommer att möta låntagaren vid en traditionell informationsdisk.

En informant i grupp II

Sammanfattningsvis kan man konstatera att alla informanterna tycker att informationsarbete löper för det mesta bra och är roligt samt att biblioteksanvändare i stor utsträckning är trevliga. Bland dem finns bara ett fåtal som upplevs som besvärliga. Men de finns. Dessutom finns det saker i mötet med användare som orsakar stress.

Arbetskamrater

Alla informanterna tycker att arbetskamraterna har stor betydelse på arbetsplatsen. Däremot skiljer det sig i viss mån vilken aspekt man betonar.

Grupp I

Några av informanterna tycker att de anställda har blivit isolerade från varandra genom de olika teamen. Vissa anser till och med att det uppstått konkurrens mellan teamen, vilket inte varit meningen från början. Varje team åker på sina egna utflykter och har sina egna upplevelser. Man måste anstränga sig extra om man tänker upprätthålla kontakter med personer från andra team. Att dessa förbindelser betyder mycket märker man kanske först när de börjar försvinna.

En annan informant säger dessutom att det är oerhört viktigt vilka arbetskamrater man har för stämningens och atmosfärens skull. Man vill gärna ha en öppen och tillåtande atmosfär som också är glad och positiv. Ifall det uppstår problem är det lättare att reda ut dem i en sådan atmosfär. Det är också viktigt att saker och ting kan lyftas fram och diskuteras sinsemellan.

Vissa av informanterna förväntar sig ha stöd från arbetskamraterna, som är viktiga både socialt och med tanke på själva arbetet. Det är dock lite svårt att få hjälp över gränserna, mellan olika team, menar en informant. Det skall inte heller bli status att man klarar allting själv. En annan informant betonar vikten av att inte ha revirtänkande och att man kan känna sig trygg och ställa frågor.

En informant säger att det bästa med yrket är alla de kolleger man har. Man kan också se dem som en resurs. Det skulle vara bra att träffas oftare i arbetet. Så som det nu är möts de för det mesta i lunchrummet och på arbetspassen, men vederbörande skulle vilja ha formella regelbundna möten där arbetsrelaterade frågor diskuterades. Man är vänner med arbetskamrater också på fritiden, vilket kan medföra att det blir svårt att dra gränser mellan vänskapen och kollegialiteten. Man vågar kanske inte lyfta fram saker och ting, om man vet att man har olika åsikter om dem. Man vill inte förlora vänskapen och man klarar inte av att diskutera på en neutral nivå.

Grupp II

En av informanterna hoppas att personerna inom arbetsteamet kan komplettera varandra. Alla skall jobba efter sin förmåga och man skall inte titta snett på den som inte är lika snabb som någon annan. Idealet är att utnyttja resurserna optimalt. En annan informant säger att arbetskamraterna spelar väldigt stor roll för trivsel och betonar den öppna dialogen samt att ha stöd från arbetskamraterna. En tredje, ganska nyanställd, upplever arbetskamraterna som rådgivare, vänner och lärare. En fjärde informant betonar också stödet från andra medarbetare och sammanhållningen. En femte tycker att man skall arbeta mycket tillsammans. Idealet är då att man har en öppen attityd och inte vaktar varandra. I stället skall man hjälpa varandra och fråga varandra samt erkänna sina fel. Det skulle också vara viktigt att ha mer samarbete mellan teamen.

Sammanfattningsvis kan man säga att alla anser att just inom deras team fungerar allting bra. Vad gäller andra team och hur de fungerar, vet man inte så mycket om. Dock är det lite svårt att ha åsikter, säger de också, eftersom omorganisationen är så pass ny, men det som oftast önskas är mer samarbete mellan teamen.

Stämning på arbetsplatsen

I följande reflekterar informanterna över stämningen på sin arbetsplats.

Grupp I

Under alla åren har jag tyckt att detta bibliotek har varit en bra arbetsplats. Annars hade jag inte varit här så länge. Jag trivs här. Men lite stressigt är det.

För den här informanten verkar stämningen vara en mycket viktig faktor för trivsel. Andra informanter definierar också stämningen, eller atmosfären så som vissa kallar den för, som god. Men det kommer också fram i mångas utsagor att stämningen har blivit mer stressig under senare tid. Några av informanterna hoppas också att organisationen inte skall bli för hierarkisk. De vill att saker och ting kommer fram, att var och en blir välinformerad och att det inte blir gruppbildningar. Vissa menar att organisationen tidigare varit hierarkisk och är rädda för det. Några anser att stressen ökar och allting tar längre tid på grund av att samma saker görs på flera olika ställen i stället för centralt.

Grupp II

Även i denna grupp tycker alla att stämningen är god, särskilt inom deras eget team. Vad gäller de nyanställda har de svårare att definiera stämningen i hela biblioteket, de känner inte alla tillräckligt bra för att kunna uttala sig om detta. Några säger att stämningen påverkas positivt av de mycket trevliga arbetskamraterna. De relativt ”nya” har inte märkt något av eventuella konflikter, som de inte tror heller finns. Den ”äldre” generationen har inte heller berättat om sådana. En informant säger:

Jag tycker jag trivs bra. Folk är ju trevliga och det är en trevlig stämning.

En annan informant har några synpunkter på som i viss mån minskar hennes trivsel, nämligen att hon känner sig felbehandlad i samband med omorganisationen, eftersom man inte tog någon som helst hänsyn till hennes kompetens. Som tur var stödde arbetskamraterna henne. Hon upplevde då som nu att det är mycket god stämning bland de närmaste medarbetarna.

För övrigt kan man säga att stämningen inom båda grupperna verkar vara en viktig faktor för var och ens välbefinnandet. De närmaste arbetskamraterna upplevs som den viktigaste källan till en bra stämning. Det något stressiga arbetstempot och den till viss grad hierarkiska organisationen - trots att den är platt - minskar den positiva stämningen lite grann. Definierar man den till synes osynliga stämningen vidare kan man säga att den huvudsakligen är vänlig och snäll samt består av respektfull distans.

Stress

Hur upplever informanterna stressen på sin arbetsplats och vad är det som orsakar stress på biblioteket?

Grupp I

Alla informanterna inom denna grupp säger att det finns stress och att arbetstempot har ökat under senare år. Detta bekräftas av det faktum att biblioteket har skickat sin personal på stresshanteringskurser. Några av informanterna stressar vid disken när det uppstår köer medan andra tycker att den stress som orsakas i samband med de inre arbetsuppgifterna är betydligt farligare, eftersom den inte är lika snabbt övergående som den vid informationsdisken.

Det är dock olika faktorer som kan orsaka stress enligt informanterna. Det finns alltså stress vid informationsdisken i och med att det uppstår köbildningar och telefoner ringer samtidigt. I det inre arbetet kan det vara akuta saker som skall bli färdiga. Det kan uppstå ”datorstress” på grund av att systemet inte fungerar, vilket händer relativt ofta. Dessutom kan man råka ut för otrevliga biblioteksanvändare, även om de inte är många. De kan vara påverkade och utagerande. Det finns också företrädare för olika politiska inriktningar som kan attackera på olika sätt.

En av informanterna säger att när man jobbar med sitt eget kan man bestämma sin egen takt men att det är värre vid informationsdisken där man inte alls kan ha samma påverkan utan där det snarare är biblioteksanvändare tillsammans som bestämmer takten. Datorstress pratar hon

också om och biblioteksanvändare som kastar sig över informationsdisken. Hon menar att det finns mycket inbyggd stress. En annan tycker också att arbetet som bibliotekarie kan vara ganska stressigt - tvärtom vad man skulle tro - men att detta beror förstås också på vad man jämför med. Exempelvis har lärare säkert en större stress än bibliotekarier försäkrar informanten.

Grupp II

Även inom denna grupp finns det informanter som säger att det finns stress i arbetet och påpekar bland annat köbildning vid informationsdisken. Två av informanterna säger också att det finns situationer när man inte får en enda fråga på en halvtimme och då går tiden väldigt långsamt, men hon brukar inte stressas. Den ena av informanterna säger ytterligare att det finns annan typ av stress, saker som man behöver hinna med och ta itu med i samband med inre arbetet och som man plötsligt börjar fundera över mitt i natten när man vaknar och att denna stress är mycket farligare än den föregående.

Tre av informanterna säger att de inte har så lätt att stressa upp sig och en av dem att det finns många som gör det. Hon har lyckats hålla balansen, säger hon, genom att kunna hålla någon slags distans till sitt arbete. Även en av dem som är stresstålig säger lite senare att visst kan hon känna lite stress när det är mycket kö och många frågor som kräver större utrymme, men stressen känns inte särskilt omfattande än så länge. För den tredje, som också är stresstålig kan situationer där det finns en väldig besvärlig biblioteksanvändare som kommer på flera saker hela tiden och kön bara växer samtidigt som telefonerna ringer, upplevas som stressiga. Men oftast varar dessa situationer bara några minuter och sedan är det lugnt igen. För att klara den här stressiga situationen har vederbörande en tillit till synsättet att det kommer att ordna sig. För övrigt verkar det som grupp II skulle känna mindre stress än grupp I.

Kommunikation inom personalen

Kommunikationen antyder hur organisationen fungerar förutom formellt också informellt. Den ger också fingervisning om de inbördes relationerna inom personalen och påverkar givetvis personalens välbefinnande.

Grupp I

Vissa av informanterna upplever att det blivit mindre kommunikation mellan teamen och således mellan de anställda än tidigare. Någon upplever att det ibland sprids rykten och att det är lätt att betrakta dem som sanning. Under den gamla organisationen upplevdes inte kommunikationen som särskilt bra på grund av dess hierarkiska ordning, men vissa menar att hierarkin inte heller försvunnit från den nya organisationen utan det finns olika slags formella grupper, mellangrupper och teamledare som har mer betydelse än andra, anses det. Det finns till exempel ledningsgrupp där teamledare och andra mer betydelsefulla personer är med, sägs det vidare. Därefter kommer vanliga bibliotekarier och allra sist biblioteksassistenter. Går man tillräckligt långt tillbaka i tiden fanns det inte ens avdelningschefer. Nu är det alltså flera led än vad det fanns då. Den hierarkiska ordningen är således inbyggd i organisationen. Med tanke på att kommunikationen inte upplevs som helt idealisk finns det förslag så som att skapa flera grupper som skulle skicka information genom e-mail till andra angående olika saker. Tekniken

skulle på så sätt kunna utnyttjas ännu mera än idag. Tvärgrupperna upplever i alla fall vissa som mycket bra, delvis därför att de minskar isolering mellan teamen. Inom teamen verkar kommunikationen fungera mycket bra.

Många menar vidare att det emellertid är svårt att säga, hur kommunikationen kommer att utvecklas, eftersom den nuvarande organisationen är så pass ny liksom också bibliotekschefen. Men de är förväntansfulla inför framtiden.

Grupp II

Kanske på grund av avsaknad av tidigare erfarenheter som brukar påverka blivande uppfattningar, upplever denna grupp kommunikationen som något mer positivt än grupp I, men det finns också de som inte alls vet hur den fungerar med tanke på hela biblioteket eller som är något kritiska.

Vissa menar att det är av betydelse att hela personalen träffas i gemensamma möten där olika team berättar om sina problem eller lösningar till andra team. Dessa möten kunde bli som diskussionsforum i stället för föreläsningstillfällen. Man menar att det inte räcker att skicka e-mail och korta meddelanden även om det också behövs utan man måste mötas ansikte mot ansikte. Dessutom sägs det att man inte riktigt hittat något bra sätt att kommunicera, eftersom allting är så nytt. Alla informanterna även inom denna grupp anser att kommunikationen inom deras eget team fungerar bra.

Sammanfattningsvis: i själva verket är många inom båda grupperna mycket osäkra på hur saker och ting kommer att utvecklas i framtiden på grund av att allting för tillfället fortfarande är så nytt. Alla de som arbetat på biblioteket en längre tid hoppas att kommunikationen kommer att fungera bättre än vad den har gjort tidigare. Kommunikationen upplevs inte som en isolerad företeelse utan ses i ett annat sammanhang, som har med var och ens självkänsla att göra. Blir man informerad om saker och ting i god tid i förväg känner man sig respekterad och i motsatt fall känner man sig nonchalerad.

Tillmötesgående mot egna önskemål

Hur uppfattar informanterna att deras önskemål uppfylls?

Grupp I

Alla tycker att tillmötesgåendet är bra. Man får arbeta med det som man har valt att arbeta med i organisationen. Man beskriver detta genom följande ord: rätt bra, ganska bra, man strävar efter det och man har inte blivit motarbetad. Det sägs också att i den nya organisationen finns bättre möjligheter än i den förra att hitta forum där man kan lägga fram sina idéer och önskemål samt att ta initiativ. I den förra organisationen var det oerhört svårt att hitta kanaler till detta. Det berättas vidare att alla initiativ kom uppifrån och förankrades hos den övriga personalen medan det borde fungera precis tvärtom, nämligen att initiativ kom nerifrån och förankrades hos ledningen. Vid denna tidpunkt finns saker kvar att göra, menas vidare. Men som sagt, det mesta upplevs som positivt, särskilt inom var och ens eget team.

Grupp II

Så som hos den förra gruppen upplevs också hos denna tillmötesgåendet som bra. Här beskriver informanterna det med följande ord: i stor utsträckning, i hög grad och det har fungerat bra. En av informanterna säger att hon inte haft så många önskemål eftersom hon är relativt ny. Hon tycker att man först skall anpassa sig. En annan upplever att man inte varit särskilt tillmötesgående vad gäller högre nivå i den förra organisationen och att vederbörande inte fått igenom sina önskemål. I eget team har detta dock fungerat bra. Vad beträffar just var och ens eget team instämmer alla informanterna med den föregående.

Det som en av informanterna inom grupp I påpekar, nämligen att initiativ borde komma nerifrån kan sägas tillhöra en organisationsmodell, där önskemål startar hos kunder, det vill säga hos biblioteksanvändare och förankras och förmedlas genom personalen till ledningen. Om organisationsmodellen särskilt förut var pyramidformad kastar man nu om pyramiden. I vilket fall som helst anses det som viktigt idag att ta reda på kundens önskemål. Detta anses vara en del av en överlevnadsstrategi.

Sammanfattningsvis kan man säga att informanternas personliga upplevelser av tillmötesgåendet är positiva. Alla informanter, utom en, upplever att man har tagit hänsyn till deras önskemål.

Ledarskap

Ledarskapet är givetvis oerhört viktigt både för företaget, i detta fall ett folkbibliotek, och för de anställda. Informanterna reflekterar över detta:

Grupp I

Många säger att ledarskapet är så nytt att det därför är svårt att uttala sig om det, men de är förväntansfulla. Någon annan säger att hon har en väldig god uppfattning om chefen. Vissa är, som framkommit tidigare, rädda för en hierarkisk ordning och hoppas att de slipper att uppleva det. Det är flera som vidare säger att ledarskapet verkar fungera bra.

Enligt informanterna är en bra ledare den som: kan lyssna, fatta beslut och eventuellt hjälpa till så att saker och ting blir gjorda samt står för sina åsikter; är överallt, är med i arbetet och ser var det brister; kunnig, insatt, en bra organisatör, kan fatta beslut, är ansvarsmedveten och mänsklig, kan sätta sig in i andras situation och vara lyhörd; är kontaktbar, går runt på avdelningarna och frågar hur man har det och om det finns några problem, är jämbördig trots sitt större ansvar; är lyhörd för initiativ, skapar ett förtroendefullt klimat hos medarbetarna så att de vågar komma med idéer och känner att man lyssnar på dem.

Grupp II

Inom denna grupp kommer det fram samma sak som inom grupp I, nämligen att ledarskapet är så nytt, alla cheferna är så nya i sina roller, att det är svårt att säga någonting om det. Vissa tycker att det verkar fungera bra. Det är bara att tiden inte räcker till, tycker någon. En annan nämner att bibliotekschefen kommer ofta och frågar hur man mår, vilket är uppskattat. En tredje säger att hon inte upplevt några problem. Risker som finns anses till exempel vara att i

och med den platta organisationen kan många hamna mellan två stolar, om man inte är väldigt tydlig och öppen på alla nivåer. Alla har inte så lätt att se vad den högsta nivån ansvarar för. En informant, som blivit besviken tidigare och i likhet med flera andra upplevt att det varit en stor klyfta mellan personalen och ledningen, har mycket stora förhoppningar inför det nya ledarskapet.

En bra ledare har dessa egenskaper, enligt informanterna: är lyhörd, framhäver inte sig själv utan sina medarbetare, är bra på att föra ut information till alla samtidigt; har överblick och kan formulera den, bryr sig när det är problem, tar anställdas åsikter och problem på allvar, har respekt för människors känsloreaktioner, har siktet riktat framåt och håller reda på utvecklingen, tar hänsyn till personalens individuella kunskaper och sätter rätt person på rätt plats; har ett öppet sinne, är tydlig; lyssnar på medarbetare men kan även fatta ett obekvämt beslut, respekterar åsikter nerifrån; kan fatta klara och tydliga beslut, har en god kommunikation med sina medarbetare, förankrar besluten innan hon tar dem.

Sammanfattningsvis kan man säga att grupp II säger något oftare att de inte vet så mycket om det nuvarande ledarskapet. Detta kan bero på att det inom denna grupp är ganska många alldeles nya medarbetare som inte än format sin uppfattning. Detta gäller nog mer eller mindre alla informanterna, eftersom ledarskapet faktiskt är nytt. Informanterna är avvaktande men samtidigt förväntansfulla. Det tycks vara så att de allra flesta vill ha en mänsklig ledare, som dessutom är stark.

Möjlighet till självförverkligande

Ofta tycker man att man förverkligar sig på fritiden, särskilt om man har ett monotont arbete. Men förverkligandet kan ske också i samband med arbetet.

Grupp I

Inom denna grupp säger informanterna att de förverkligar sig på följande sätt:

jag gör det ganska bra genom att jag har lätt att få kontakt med människor och jag gör det hela tiden i mitt jobb; det blir en tillfredsställelse att hitta det som användare letar efter och att få ha med området teknik att göra; att vara kreativ, att göra skyltar och ha synpunkter på saker och ting; att man kan kasta fram idéerna och att det finns personligt utrymme också, det är roligt med informationsarbete genom att jag är så utåtriktad, att man får följa med tekniken, ha utbyte av åsikter, tillgång till adekvat fortbildning; jag får arbeta med det som jag vill och således har jag hamnat rätt till sist.

Grupp II

Informanterna inom denna grupp berättar följande:

det är roligt med möten med människor, det kan jag utveckla på olika sätt, jag lär mig saker hela tiden och det passar bra ihop med att jag är vetgirig, man kan använda alla sina även konstiga kunskaper som man fått under sitt liv - det måste vara så för lärare också; kanske ha mer tid för att prata med användare som en del kommer bara för att prata, mina

specialkunskaper har jag inte så mycket nytta av idag, för mig är självförverkligande samma som att trivas och det gör jag; jag känner inte att jag håller tillbaka mina personliga egenskaper i mitt arbetsliv, jag tycker att jag kan förverkliga mig i mitt arbete; eftersom jag är yngre kan jag mer stå för min egen generations sätt att se på saker och ting, men det skulle man kunna utveckla ännu mera i val av litteratur, musik och sådant; jag tycker jag får rätt gott uttryckt självförverkligandet idag, det är inte begränsat på något sätt här.

Det verkar som om alla informanterna i mycket stor utsträckning får förverkliga sig själva. Förverkligandet kan emellertid uppfattas på lite olika sätt, för någon är det trivsel, för en annan personliga egenskaper som hon kan utnyttja i arbetet och för en tredje alla samlade kunskaper eller specialkunskaper och för det fjärde det sociala livet. För de allra flesta informanterna är det svårt att komma på något som de ytterligare skulle vilja göra.

Aspekter angående fysisk miljö

Långväga besökare beundrar ofta naturen som syns genom bibliotekssalens stora fönsterytor. Det gör också personalen, som inte blir trött på att uppmärksamma hur årstiderna växlar genom att träden skiftar färg, tappar sina blad och producerar frukter.

I samband med omorganisationen renoverades biblioteket helt och hållet. Den fysiska miljön ändrades således i ganska hög grad. Biblioteket blev arkitektoniskt mer likt det ursprungliga med hänsyn tagen till en nödvändig anpassning till moderna krav. När man går runt på biblioteket och skärper sin syn kan man avläsa något av den funktionalistiska andan som blev så väl mottagen i Norden en gång i tiden och som prioriterade ljus, luft, natur, effektivitet och rationalitet.

Informanterna resonerar omkring sin arbetsmiljö:

Grupp I

Det finns olika meningar om den fysiska miljön efter ombyggnaden. Många anser att den är mycket lyckad och uppskattad särskilt av biblioteksanvändare. I det betonas ofta de behagliga, dämpade färgerna och atriumgården. Bibliotekssalen upplevs alltså huvudsakligen som positivt. Men det finns också saker som man inte är så nöjd med. En informant anser att ombyggnaden har blivit för liten, att det som har kommit till är bara atriumgården och cafeterian. Men de flesta har synpunkter på kontorslandskap som arbetsrummen har förvandlats till efter renoveringen. Informanterna säger att det ibland är svårt eller omöjligt att arbeta ifall man har arbetsuppgifter som kräver mer koncentration än vad rutinmässiga arbetsuppgifter gör. Då och då är det för mycket ljud eller röster omkring, vilket gör det svårt att tala i telefon. Många har också slutat att hälsa på dem som ständigt går förbi kontorslandskapet. I själva verket märker de inte ens att någon går förbi. Detta är nästan en förutsättning för att kunna koncentrera sig på sitt arbete. Samtidigt kan det kanske upplevas som oartigt av några främmande som inte har samma erfarenheter.

Någon annan säger att i början var man så entusiastisk men nu känns det inte så märkvärdigt. Det har lagts väldigt stor vikt på ytan. En informant har till och med en känsla av att det har haft större betydelse hur biblioteket ser ut än hur människorna i det mår. Hon menar att det tidigare var mycket undersökningar kring arbetsplatser som blev ergonomiskt bra att arbeta vid, inte minst vad gäller de ”inre” arbetsplatserna. Men genom renoveringen försvann de utprövade skrivborden och i stället kom de vita och svängda, som alla är likadana och som orsakar arbetsskador. Människor är ju inte byggda på samma sätt och alla har inte samma arbetsuppgifter. Vidare berättar informanten att i bibliotekssalen är vissa av avdelningarna trånga och det är svårt att röra sig mellan hyllorna, särskilt när det finns användare på plats. Då får man göra en extra sväng för att hämta en bok.

Grupp II

De flesta tycker att miljön är fin. Biblioteket har blivit ljusare och inredningen är behaglig. Hela biblioteket är platt, vilket är bra, för då behöver man inte splittra olika avdelningar på olika våningar. Atriumgården är vacker och får en extra nyans genom ljuset och färgerna. Det mesta fungerar bra, säger informanterna.

Det finns emellertid synpunkter vad gäller olika detaljer. Exempelvis upplevs det som en nackdel att man inte kan se från en servicepunkt (informationsdisk) till en annan. Detta problem kommer fram när man skall skicka användare vidare till den rätta informationsdisken och det är omöjligt att se om där finns en lång kö och om användaren i så fall blir bäst hjälpt vid den första punkten i stället. Från arbetsplatserna på andra våningen kan man inte heller se till bibliotekssalen, vilket skulle vara viktigt i situationer då det uppstår långa köer vid informationsdisken och en medarbetare kunde komma och hjälpa till. Höj- och sänkbara informationsdiskar upplevs däremot som mycket bra. Bokhyllorna i bibliotekssalen är inte bra om man har svårt att röra sig eller svårt att se. Dessutom är de uppdelade på olika ställen. Informationsdiskens placering är dessutom otydlig för besökare som inte har så lätt att hitta rätt. Men rent estetiskt har det blivit fint, menar många.

Någon annan säger att hon inte riktigt vet, för det droppar in vatten från taket på morgonen när det regnar och att inredningen är grå, men möblerna är bra. Under vissa dagar kan det vara ganska bullrigt. Det finns många barn som pratar samtidigt så att det blir hög volym. Informanten säger att användare kan ha litet svårt att skilja på avdelningarna och alla ser inte skyltarna. Det finns kanske inte heller tillräckligt med sittplatser. En tredje klagar på kontorslandskapet, det vill säga arbetsplatserna för inre arbete. Där finns inte tillräckligt med ljus och fönster går inte att öppna.

Sammanfattningsvis kan man säga att på ett rent estetiskt sätt upplevs biblioteket som behagligt av de flesta, men vad gäller det mer ”praktiska” finns det saker att önska. Detta gäller framför allt för de inre arbetsplatserna.

Det bästa med arbetet som bibliotekarie

Bibliotekariernas arbete beror på många olika faktorer, som jag bland annat ställt frågor kring i denna studie. Informanterna har fått reflektera över dessa delområden under intervjuernas gång

genom att svara på frågorna. I slutfasen av intervjun har jag velat ställa en fråga om vad informanterna anser vara det bästa i deras arbete. Detta dels för att vara säker på att jag uppfattat rätt det som de sagt innan och dels för att allting kanske inte har kommit fram tidigare.

Grupp I

Fyra av informanterna säger att det bästa med arbetet är kontakten med människor, det vill säga kundkontakten. En av dessa tillägger att arbetet är levande och roligt och att man hela tiden följer med allting som händer och är aktuellt. Det är väldigt stimulerande. Den femte informanten hade svårt i början att svara på frågan och jämförde den med ”vad är det bästa i livet” och menade att det är nästan en omöjlig fråga. Men efter en längre stund bestämde hon sig och sade att arbetet med informationsdisken, det vill säga med människor, och med musik är det bästa för henne.

Grupp II

Så som i förra också i denna grupp är det fyra av informanterna som utan vidare säger att det bästa med arbetet är kundkontakten. En av dem tillägger att även det som gömmer sig mellan pärmarna och i böckerna är intressant och att man lär sig hela tiden. En annan säger att den själva meningen i arbetet ligger ju att försöka hjälpa biblioteksanvändare. En tredje säger att det ger så mycket när man kan hjälpa människor att hitta det som de vill ha. En fjärde menar att inte någonstans och på samma sätt möter man så många olika sorters människor som på ett folkbibliotek. Detta tror informanten också är den största vinsten man gör för sig själv. Den femte informanten säger att det bästa med arbetet är tillgången till ny, intressant litteratur och att man har möjligheten att läsa samlingslistor och recensioner samt att följa med vad det kommer för ny litteratur och musik.

Sammanfattningsvis är kundkontakten för nio av tio informanter det bästa i arbetet som bibliotekarie.

Det sämsta med arbetet som bibliotekarie

I samband med varje arbete brukar det finnas något som man minst tycker om, annars är inte helhetsbilden av arbetet särskilt trovärdig. Så här uttalar sig informanterna:

Grupp I

Det sämsta i arbetet tycks vara mycket individuellt. En informant säger att det är arbetsuppgifter som kräver en lång tid men inte den kompetens som man har. En annan säger att det är den nya rutinuppgiften som ingår i arbetet. En tredje att man inte kommer att fördjupa sig i något utan försöker hålla allting flytande. En fjärde att arbetet kan kännas lite splittrat på grund av att det är så detaljrikt. Det finns många saker som skall göras och ordnas på olika håll. En femte säger att det sämsta är om man blir stressad vid informationsdisken, det vill säga när det är en lång kö och man måste försöka klara av användare snabbt.

Grupp II

Två av informanterna säger att det sämsta med tanke på arbetet är lönen. En av dem tillägger att det känns inte heller bra om användare går från biblioteket utan att ha fått hjälp. En tredje berättar att det är tiden som inte räcker till och att det känns som man gjorde allting halvdåligt. En fjärde säger att det är å ena sidan några besvärliga användare å andra sidan om man inte lyckas hjälpa användare. Den femte säger att det sämsta med arbetet är alla supertråkiga rutinuppgifter som känns hjärndödande.

Sammanfattningsvis kan man säga att det som antingen direkt eller indirekt kommer fram hos båda grupperna är att informanterna inte alltid får använda sin kompetens till fullo utan de utför också rutinmässiga arbetsuppgifter som inte kräver någon särskild kompetens. Även stress i form av tidsbrist och långa köer framför informationsdisk nämns inom båda grupperna. Till skillnad från grupp I lyfter grupp II också fram dåliga löner på området.

Att bli bibliotekarie även idag?

Inom *grupp II* verkar de allra flesta vara övertygade om att de vill arbeta som bibliotekarier också i fortsättningen medan inom *grupp I* finns det flera sådana som tvekar. En refererar till brist på valmöjligheter vid den tidpunkt hon valde sitt yrke, en annan att hon delvis blivit besviken på yrket på grund av dess ytlighet, en tredje att utbildningen har förändrats och den fjärde att lönen är för låg för att man skall kunna överleva. Egentligen är det bara en informant inom grupp I som fortfarande skulle välja samma yrke. Därmed inte sagt att de fyra andra är helt negativa. Vad gäller grupp II:s positiva inställning till yrket kan delvis förklaras genom att de flesta som tillhör denna grupp arbetat en betydligt kortare tid än många andra och således inte har känt av de negativa sidorna. De är också yngre och har en annan utbildning, vilket kan medföra en annorlunda synvinkel. Dessutom kan framför allt det faktum att de haft mer realistiska förväntningar till yrket göra att de inte har samma behov av att prova på andra yrken.

Informanternas omdöme om sitt arbete

Här bedömer informanterna sitt arbete genom fem följande alternativ: a) mycket intressant, b) intressant, c) lagom intressant, d) måste göras, e) tråkigt.

Grupp I

<u>Antalet personer</u>	<u>Alternativ</u>
3	mycket intressant
2	intressant
0	lagom intressant
0	måste göras
0	tråkigt.

Grupp II

<u>Antalet personer</u>	<u>Alternativ</u>
3	mycket intressant
1	intressant
1	lagom intressant
0	måste göras
0	tråkigt.

Två av fyra informanter som tillhör grupp I och säger att de inte är säkra på att de skulle välja bibliotekarieyrket igen, bedömer ändå arbetet som mycket intressant. De två andra bedömer arbetet som intressant. Således kan man inte påstå att de skulle välja något annat yrke på grund av att själva arbetet är ointressant. Till och med de som tänkte att de skulle kunna läsa böcker under arbetstid har gett omdöme som mycket intressant. Man kan tänka sig att deras förväntningar har förändrats under årens gång och att de har anpassat sig till de förväntningar som yrket ställer. Givetvis har också yrket delvis förändrats - dock inte så att man skulle kunna läsa böcker under arbetstid.

Informanten som inom grupp II berättade att yrkesvalet hade med de yttre samhälleliga faktorerna att göra och som också var osäker på yrkesvalet till bibliotekarie idag, bedömer arbetet som intressant. Den informant som var väldigt positiv gentemot yrket före sin yrkesverksamma tid bedömer arbetet som lagom intressant. Man kan tänka sig att i detta fall har förväntningarna varit för positiva i förhållande till verkligheten och att detta minskat trivsel. Något liknande kommer också Mette Madsen (1974) fram i sin undersökning *Trivselmodellen*. Hon menar att ju högre förväntningar desto sämre trivsel.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att alla ser positivt på sitt arbete och de flesta i båda grupperna tycker till och med att arbetet är mycket intressant och ett fåtal att arbetet enbart är intressant eller lagom intressant. Ingen av informanterna tycker att arbetet är någonting som måste göras eller tråkigt. Således, den stereotypa uppfattningen att bibliotekariernas arbete är tråkigt strider mot det ovannämnda resultatet. Därmed inte sagt att det saknas moment i arbetsuppgifterna som är monotona och rutinmässiga. Informanternas positiva inställningar gentemot arbetet överväger ändå i hög grad de negativa och de båda grupperna i det här avseendet verkar mycket lika.

Sammanfattning

Som framgår av resultatet har de flesta informanterna liksom hela bibliotekets personal arbetat på samma bibliotek en lång tid. Således har de blivit socialiserade till yrkeslivet och till arbetsplatsen i fråga på ett annat sätt än de nyanställda. Detta både på gott och ont. Grupp II är i regel mycket positiva gentemot sitt arbete och arbetsplats medan grupp I har skaffat sig erfarenheter under sin yrkesverksamma tid, vilka inte enbart varit positiva. Trots detta är även deras inställning till arbetet övervägande positiv.

Vad gäller yrkets status tycker alla informanterna att den är för låg och jämför den huvudsakligen med lärarnas, vars yrke kan anses ligga på samma nivå som bibliotekarieyrket.

Arbetstiden skulle de allra flesta vilja ha kortare, det vill säga 30-35 timmar i veckan. Vissa reserverar sig dock på grund av ekonomiska skäl. Lönen anser alla är för låg och tycker att den borde ligga jämsides med lärarnas.

Bibliotekariens viktigaste uppgift anses vara att hjälpa biblioteksanvändare med det som de letar efter. Med andra ord, det är användarna som informanterna fokuserar sig på och således är bibliotekarieyrket ett serviceyrke, vilket några av informanterna också påpekade. Andra viktiga uppgifter är alla de som gör det möjligt att biblioteket fungerar, exempelvis att ansvara för ett visst område genom att läsa samlingslistor och välja och köpa in böcker samt katalogisering och klassificering. Dessa är arbetsuppgifter som upplevs som meningsfulla. De som upplevs som mindre meningsfulla och rent av tråkiga är alla slags rutinuppgifter. Marginellt har rutinuppgifter betydelse som någon slags avkoppling, särskilt efter att man löst svåra uppgifter.

Grupp II har ofta en bra teknisk kompetens vad gäller datorer och databaser medan grupp I är bättre på det tryckta materialet. Här finns givetvis individuella skillnader inom båda grupperna. Vissa som tillhör grupp I är mycket duktiga på att söka i databaser. Här kan emellertid i en snar framtid uppstå ett problem, som en av informanterna påpekade, nämligen att många går i pension samtidigt och att risken finns för att en del av kunskapen försvinner genom att det inte finns tillräckligt många nyutbildade bibliotekarier som arbetar samtidigt som grupp I, som skulle kunna tradera sina kunskaper vidare till de nyanställda. Med andra ord, båda gruppernas kunskaper är viktiga och kompletterar varandra.

Mötet med biblioteksanvändare upplevs för det mesta som meningsfullt och roligt. Ibland uppstår emellertid stressituationer på grund av köbildning vid informationsdisken, vilket ofta är snabbt övergående. Här menas nog att utlåning och återlämning av en viss typ av material som sker vid informationsdisken hindrar informanterna att koncentrera sig enbart på frågorna. Frågorna i sin tur, om de är invecklade och långa gör att biblioteksanvändaren som enbart har en rutinsak att uträtta får vänta en onödig lång tid. På detta sätt uppstår också tidspress. Dessutom kan datorstress uppstå på grund av att systemet hänger sig, vilket inte så sällan sker. Ofta upplevs emellertid den stress som har med inre arbete att göra som mycket farligare, eftersom den varar en betydligt längre tid. Men det finns också en informant som menar att man inom det inre arbetet själv kan bestämma över arbetstempot, vilket minskar stress. Individuella lösningar som var och en försöker hitta för att handskas med stress, kommer nog inte att lösa problemet i det långa perspektivet. Det är snarare organisatoriska metoder som måste till för att situationen skall bli mer tillfredsställande.

Alla informanterna säger att de har goda relationer till de närmaste arbetskamrater, det vill säga till de som arbetar inom samma team. Däremot tycks de bli allt mer isolerade från de andra teamens medarbetare och från de personer som besitter högre positioner. Ibland upplevs även konkurrens mellan teamen. Alla är dock förväntansfulla, eftersom allting fortfarande är så nytt efter omorganisationen. Arbetskamraterna har stor betydelse för informanterna på olika vis. Ibland är de lärare, ibland vänner och ibland någon som stödjer. Det är just stöd många förväntar sig av sina medarbetare.

Kommunikationen är någonting som informanterna menar har med hierarkin i organisationen att göra, och hierarkin är många rädda för. Det sägs ju att den förra organisationen var hierarkisk. Den nuvarande skall inte vara det på samma sätt i och med att den är platt, men det är svårt att komma ifrån det faktum att vissa positioner har större betydelse än andra och att således vissa personer blir viktigare än andra. Om kommunikationen fungerar bra kan det vidare sägas vara ett tecken på att man som anställd är respekterad medan den bristande kommunikationen leder till en upplevelse av att man blir nonchalerad och har litet egenvärde. Objektivt sett är vi alla människor med olika men värdefulla erfarenheter. Så som det är idag fungerar kommunikationen bra inom varje team. Däremot har informanterna svårt att säga hur den fungerar för övrigt. Många vet inte, särskilt vad gäller grupp II. Samma sak gäller ledarskapet. Även chefen är ny och därför är det oerhört svårt för informanterna att veta hur saker och ting kommer att utvecklas. Många tror på det bästa. Man vill gärna ha en ledare som är mänsklig men kan stå på sig.

Tillmötesgåendet mot informanternas önskemål är högt. De flesta har fått välja det som de arbetar med. Detta har också lett till att de på så sätt får förverkliga sig själva - att arbeta med det som de är intresserade av. Detta har en stor påverkan för att arbetet upplevs som tillfredsställande.

Hur förhåller sig informanterna till sitt arbete? De allra flesta tycker att det är mycket intressant, de näst flesta att det är intressant och en informant tycker att det är lagom intressant. Ingen tycker att arbetet är någonting som måste göras eller tråkigt. De allmänna fördomarna att bibliotekariernas arbete är tråkigt blir alltså inte bekräftade.

Det bästa med arbetet anser de allra flesta informanterna - oberoende av vad de trott arbetet skulle gå ut på när de började sin första dag på biblioteket - är kundkontakten. Det är egentligen bara en informant som betonar det materiella. Således kan man inte heller påstå att bibliotekarier enbart är intresserade av att läsa böcker. De är också intresserade av böcker. Dessa två faktorer kan mycket väl samexistera. Vad gäller de informanter som trodde att yrket skulle gå ut på att de själva som bibliotekarier skulle kunna läsa böcker under arbetstid - vilket inte överensstämmer med verkligheten - verkar de ha anpassat sig efter de faktiska förhållandena och säger också att det bästa med yrket är kundkontakten.

Det sämsta med arbetet tycks vara att informanterna å ena sidan inte alltid behöver använda sin kompetens till fullo och å andra sidan att de inte får vidareutbilda sig kontinuerligt och på så sätt minskar deras kompetens. Alla rutinuppgifterna som upplevs som meningslösa tillhör också det sämsta. Dessutom har det ökade tempot i arbetet medfört stress som upplevs som negativt. För tillfället är allting relativt nytt efter omorganisationen, vilket kan påverka att tillvaron är något osäker i och med att man inte riktigt vant sig än och att man inte vet hur saker och ting kommer att utvecklas i framtiden. Osäkerheten i sig kan också orsaka stress.

Den fysiska miljön upplevs som bra. Den är ny, har behagliga dämpade färger och således är den också lugnande. Den efterliknar det ursprungliga biblioteket. Men det finns informanter som menar att man sett mer på det estetiska än det praktiska. När man till exempel skickar användare från den ena informationsdisken till en annan går de ofta vilse. Det är svårt för dem att vänja sig vid den nygamla ordningen. Hyllorna är också för det mesta likadana, vilket gör att

det är svårt att orientera sig i rummet och hitta den rätta hyllan. Även de som arbetar på biblioteket har ibland svårigheter. Det är också flera användare som förgäves letar efter sittplatser.

Många inom grupp I är osäkra på om de skulle välja bibliotekarieyrket återigen om de ställdes inför en valsituation. De allra flesta inom grupp II skulle göra det. Detta tycks ju också vara mer "naturligt" om man nyligen utbildat sig. Men har man arbetat över 20 år har man också hunnit skaffa sig många olika slags erfarenheter från sin tid som bibliotekarie, vilket påverkar bedömningen, även i negativ riktning. Informanterna ger olika skäl till varför de inte skulle välja samma yrke igen. Det är yrkets ytlighet, lönen som är för låg för att man skall kunna ensam försörja en hel familj och att utbildningen har förändrats samt att det finns många andra intressanta yrken som har med IT att göra och som är bättre betalda. Dessa är alltså förväntningar som informanterna haft eller som skapats under den yrkesverksamma tiden, men som inte blivit verklighet. Dessa är inte heller vilka förväntningar som helst utan mycket viktiga sådana som kan göra att man avstår yrket ifråga även om man tycker att yrket i sig är intressant. De är också ställningstaganden antingen för eller emot den samtida utveckling som påverkar bibliotekarieyrket.

5. Vad är trivsel för bibliotekarier?

I följande diskuteras trivsel med utgångspunkt i de tre första frågeställningarna och resultatredovisningen.

Som logisk grund för att analysera trivsel har jag använt mig av den modell som jag presenterat i början av min uppsats i avsnittet *Teoretisk bas*. Många av de frågor som ingår i frågeformulären baserar sig på de presenterade övergripande områdena, vilka kan vidare konkretiseras som nedan. Man kan säga att trivsel påverkas förutom av samhälleliga också av följande både arbetsmiljömässiga och individuella faktorer:

- formell arbetsorganisation
- ledarskap
- arbetsuppgifter
- bakgrund och personliga intressen
- tillmötesgående mot personalens förväntningar
- arbetskamrater
- stämning på arbetsplats
- fysisk miljö
- yrkets status och lön
- arbetsbelastning och arbetstempo
- kommunikation på arbetsplats
- personlig kompetens

- inflytande
- yrkesverksamma år och socialisering

Det som är viktigt i sammanhanget är hur förhållandena *är* och hur de *borde* vara. De förväntningar som blivit verklighet bidrar till trivsel medan de förväntningar som inte blivit uppfyllda minskar trivsel. Förväntningarna är emellertid någonting som förändras under årens lopp. Dessutom kan nya förväntningar uppstå och de gamla kan bli inaktuella. Varför detta händer beror dels på att ens egna individuella behov förändras dels att det omgivande samhället förändras, som i sin tur påverkas av den ökade internationaliseringen.

På det individuella planet brukar de samhällliga och arbetsmiljömässiga förändringarna påverka på olika sätt människor vid olika åldrar, eftersom dessa människor kanske har skilda värderingar. De äldre har i allmänhet svårare att acceptera och anpassa sig efter de nya förväntningarna än de yngre, som vuxit upp med dem och som kan uppleva dem som naturliga. De äldre måste däremot ändra sina egna förväntningar - som de kanske haft över i 20 år - om de skall överensstämja med de nya faktiska förhållandena. I motsatt fall blir följden minskad trivsel. Det kan vara svårt att acceptera att samhället inte är statiskt utan förändras ständigt - idag kanske snabbare än någonsin. På detta sätt kan alltså skillnaderna komma att slå igenom i samband med trivsel.

Hur har informanterna accepterat och anpassat sig efter **omorganisationen**? Man kan konstatera att grupp II har anpassat sig väl efter befintliga förhållandena, vilket bidrar positivt till trivsel. Flera av dem har arbetat bara en kort tid på biblioteket och för dem har det således aldrig funnits några andra förhållanden på samma bibliotek. Här skall det återigen påpekas att den formella platta organisationen är knappt ett år gammal och således ny för alla. Däremot har grupp I också upplevt en annan organisation och några av dem ännu tidigare organisationer. De flesta bibliotekarierna är dock desamma. Detta har med den informella organisationen att göra, nämligen att informanterna känner varandra väl, vilket i sin tur har en positiv inverkan. Man kunde tro att grupp I skulle trivas sämre i den nya organisationen än i den förra. Så är emellertid inte fallet - delvis på grund av att den varit kritisk mot den förra organisationen. Dessutom har informanterna tillhörande denna grupp själva varit med i omorganisationens planeringsfas, vilket också har en positiv inverkan på trivsel. Däremot är vissa i någon mån tveksamma om alla förändringar i den nya organisationen är av godo. Detta tar sig uttryck i informanternas osäkerhet inför de framtida förhållandena. Ledarskapet och hur det kommer att gestalta sig är också ovisst. Chefens och teamledarnas personligheter kommer att prägla arbetsmiljön på olika sätt även om beslutsfattande i mångt och mycket sker i samarbete med personalen. Informanterna är avvaktande, men inte särskilt negativa och har anpassat sig relativt väl.

Arbetsuppgifterna motsvarar i stor utsträckning informanternas **personliga intressen** och påverkar således positivt trivsel. Informanterna verkar entusiastiska gentemot sitt arbete. Entusiasm och intresset för biblioteksanvändares frågor menar D.J. Fosketts (1970) är det viktigaste i bibliotekaryrket. Det bästa med arbetet menar informanterna är att arbeta med olika slags människor och i en miljö som består av för dem intressanta och stimulerande artefakter så som böcker. Mycket av det som finns i bibliotekets bestånd har informanterna nytta av även privat. Vidare kan man säga att informanterna har ett intresse för det kulturella,

pedagogiska och sociala. De har ett intresse för att hjälpa människor och jämför bibliotekaryrket med liknande yrken även i andra sammanhang. Några av informanterna har ändå uteslutit yrken som lärare, sjuksköterska och socialarbetare därför att de ställer så stora krav på mentala resurser. Något liknande har Jean Weih kommit fram till i sin undersökning, nämligen att 11 av 62 bibliotekarier har valt bibliotekaryrket på grund av att de inte vill bli lärare, socialarbetare, sjuksköterskor eller sekreterare. Detta kallar hon för "Process of Elimination." (Technicalities, 1999:9). Vad gäller allmänhetens stereotypa uppfattningar att bibliotekarier enbart är intresserade av att läsa böcker och i mindre utsträckning av människor stämmer inte detta överens med verkligheten. Det viktigaste för nio av tio informanter är att få arbeta med människor.

Varför har ingen av informanterna gjort jämförelser med yrken som läkare eller advokat? Dessa yrken går ju också ut på att hjälpa människor. Detta hänger antagligen samman med det faktum, som en av informanterna påpekade, att bibliotekaryrket känns i viss mån ytligt. Man kan tänka sig att som läkare och advokat har man juridiskt ansvar inför sina klienter medan bibliotekaries ansvar snarare är moraliskt. Dessutom måste man som läkare och advokat ha djupkunskaper i sitt område till skillnad från bibliotekarie, vars yrkesområde är brett, men inte särskilt djupt i och med att det ofta innefattar många olika vetenskaper och i mångt och mycket går ut på att ordna kunskap i vid bemärkelse. Traditionellt har läkare och advokat varit yrken som kan betraktas som manliga, även om läkaryrket blivit mer kvinnligt under senare tid medan yrken som bibliotekarie liksom också lärare, sjuksköterska och socialarbetare är typiskt kvinnliga. Detta är också något som kan ha haft betydelse när informanterna gjort jämförelserna dessa yrken emellan.

Det allra bästa med arbetet i bibliotekaryrket - kundkontakten - kan sägas vara ett möte mellan bibliotekarien och biblioteksanvändaren. B. Angelöw och T. Jonsson inom socialpsykologi menar att möten i nuet är beroende av den tid som är och har varit genom de roller, normer, värden, attityder, fördomar etc. som vi själva har och som de vi möter har. Mötet påverkas också av vår sociala och kulturella bakgrund, den samtida tidsandan samt den situation som mötet äger rum i. Författarna talar vidare om direkta och indirekta möten (Angelöw och Jonsson, 2000). På biblioteket, kan man tänka sig, sker de direkta möten förutom personalen sinsemellan också i samband med kundkontakten. Det är alltså ett ansikte mot ansikte möte. De indirekta mötena är exempelvis ett möte med böcker, det vill säga ett möte med människors tankar, funderingar och konstruktioner. Ett indirekt möte handlar om människans produkter eller uttrycksformer. Det finns också någonting som författarna kallar för mellanform och detta är exempelvis "The world wide web", där mötet kan ske såväl i nuet som med tidsfördröjning.

Det faktum att informanterna själva har fått välja sina arbetsuppgifter i den nya organisationen bidrar också till trivsel. I detta samband kan man tala om högt **tillmötesgående** mot informanternas förväntningar, som i mångt och mycket består av deras önskemål. Informanternas förväntningar innefattar idéer och förslag angående själva arbetet samt förhoppningar som är mer av privat karaktär. Att som arbetsgivare vara tillmötesgående mot arbetstagare kan sägas bli allt viktigare både för själva företaget och för de anställda oberoende av om det är fråga om ett privat företag eller den offentliga sektorn. Tillmötesgående främjar välmående hos de anställda och de har mindre kritik att rikta mot ledningen. Det främjar också

sammanhållning på arbetsplatsen. Trots olika önskemål kan man ändå sträva efter gemensamma mål. Man kan tänka sig att man till och med är mer motiverad att göra det. Följden av tillmötesgående blir dessutom att informanterna har goda möjligheter att förverkliga sig själva i sitt arbete och känner sig vara på rätt plats.

Även de närmaste **arbetskamraterna** har stor betydelse för informanternas trivsel. Den uttalade goda **stämningen** skapas framför allt med hjälp av medarbetarna och är en av de viktigaste faktorerna för trivsel. Det är inte minst den goda stämningen som medför att man mår bra både fysiskt och psykiskt. Den är emellertid osynlig, någonting som man i första hand bara känner av. Man kan dock med hjälp av avkännandet, intervjuerna och deltagande observationen definiera den i motsatspar som god eller dålig. Vidare kan man säga att stämningen består av kulturella koder som används i umgänget personalen emellan. Dessa kulturella koder har skapats under många år - de flesta har ju arbetat på biblioteket ca 25 år - och formar en slags tyst kunskap om hur man skall bete sig. Det kan tänkas att vissa nyanställda personer passar in i detta mönster omedvetet medan andra har annorlunda värderingar och det tar längre tid att anpassa sig medan vissa kanske aldrig gör det. B. Angelöw och T. Jonsson (2000) refererar till etnologen Karl-Olov Arnstberg, som i sin tur anser att människor som lever under samma vardagsvillkor blir lika varandra, de kommer att tycka och tänka ungefär likadant. Med detta menar jag - att trots individuella skillnader som finns - delar informanterna vardagsvillkoren med varandra på sin arbetsplats och detta har under årens lopp lett till att det formats en värdegemenskap. Av allt detta skapas en stämning, som är osynlig. Utan den goda stämningen hade många förmodligen sagt upp sig och sökt sig någon annanstans - till liknande arbetsuppgifter. Det återstår att se vad som händer när stämningen förmodligen luckras upp i framtiden då många av personalen går i pension och det kommer lika många nya i stället. Även med tanke på detta skulle det vara av betydelse att flera nya färdigutbildade bibliotekarier successivt slussades in på arbetsplatsen.

Delvis ökar även **den fysiska miljön** trivsel i och med att den har nyhetsvärde så som också de dämpade och behagliga färgerna. Atriumgården är uppskattad samt de höj- och sänkbara diskarna. Finn Werne menar att vi både påverkas och påverkar den materiella omvärlden och att den inte alls är utan betydelse för oss. Med detta menar jag att den fysiska miljön har inverkan på informanternas arbete och upplevelser av det. Miljöpsykologerna anser att miljön också påverkar vårt välmående och hälsa. Man har bland annat kunnat konstatera genom vissa experiment som gått ut på att ta reda på bullrets påverkan på människan att människor hjälpte varandra mindre på grund av bullret. Man har också undersökt vad som är konsekvensen av om människor arbetar i fönsterlösa rum och utan tillräcklig belysning och vad som händer om ett sjukhem möbleras om, för att nämna några exempel. Allting i den fysiska miljön är alltså inte bara positivt utan det finns saker som påverkar negativt trivsel. Det är till exempel om arbetet försvåras eller till och med hindras, vilket delvis sker på arbetsplatsen i fråga. Det inre arbete som äger rum i kontorslandskapet upplevs som otillfredsställande eftersom det är svårt att koncentrera sig på arbetsuppgifter, som kräver koncentration, på grund av förbipasserande medarbetare och att flera personer sitter i samma rum. Det som från början var menat för att öka den sociala samvaron personalen emellan har i viss mån blivit ett störningsmoment, som orsakar irritation. Marianne Frankenhaeuser och Maj Ödman (1992) säger också att svåra uppgifter utförs bättre i en relativt stimulansfattig miljö. Det finns dessutom biblioteksanvändare som går vilse på biblioteket och inte hittar den rätta informationsdisken,

vilket orsakar mer arbete för bibliotekarier. Det finns inte heller lika många sittplatser som tidigare. Dessutom sätter sig tidskriftsläsare på barnavdelningens soffor i stället för på de hårda träbankar som är menade för dem i närheten av tidskrifter. Inredningen kan sägas ha blivit mer fyrkantig och detta hänger delvis samman med den funktionalistiska arkitekturen som var menad bland annat att bli effektiv, rationalistisk och funktionalistisk samt ljus och luftig medan resultaten inte alltid blev detta. Man behöver bara tänka på de förorter som misslyckades. Dessutom har barnen svårt att hitta hem på bostadsområden som består av många likadana hus i rader. Detta kan jämföras med bibliotekets likadana bokhyllor, vilket gör det svårt för biblioteksanvändare och även bibliotekarier att orientera sig och hitta den rätta hyllan i bibliotekssalen.

Det som enligt tidigare undersökningar betyder mest för personalen i samband med att arbetsmiljöer förändras är inte så mycket att miljön blivit bättre utan mer att genom förändringen upplever personalen att arbetsgivaren bryr sig om dem. I vilket fall som helst går det inte att förneka att miljön tillsammans med andra faktorer har stor betydelse för hur arbetet upplevs och hur bra eller dåligt arbetet faktiskt går. Hur arbetsmiljön verkligen fungerar är en fråga som borde ställas tidigast efter det första året efter renoveringen för att försäkra sig om att nyhetsvärdet inte påverkar resultatet. I allmänhet kan man säga att det tycks inte ha lagts så stor vikt vid att sätta sig in hur användare och bibliotekarier betar sig och upplever biblioteket och hur den omgivande materiella miljön i sin tur påverkar deras beteende.

Det som också minskar trivsel är yrkets relativt låga **status** och därmed allmänhetens stereotypa uppfattningar om yrket, vilket kan sägas ingå i status. Den låga **lönen** är också en negativ faktor. I den alldeles färskva Arbetslivsinstitutets undersökning menas med låg lön högst 14.000 kr i månaden och med hög lön minst 20.000 kr i månaden. Informanternas löner kan således sägas vara varken låga eller höga. Vidare sägs det i rapporten att ett kvalificerat arbete avspeglas inte i hög lön för kvinnor på samma sätt som för män. Lågkvalificerade arbetsuppgifter hänger samman med låg lön för kvinnor, men inte för män. Män har oftare lågkvalificerade uppgifter utan att ha låg lön. I rapporten har man också kommit fram till att män kan ha en hög position och hög lön utan att ha hög utbildning eller höga mentala krav på sig medan kvinnor kan ha hög utbildning och höga krav utan att det resulterar i hög position och hög lön (Sydsvenskan, 2000-11-15). Man kan konstatera att till bibliotekarieryrket krävs det en lång utbildning och ställs även relativt höga krav, men dessa faktorer har varken lett till en hög position eller hög lön. Bland annat på detta sätt avspeglas bibliotekariernas kön - det kvinnliga könet - i yrket.

Det som ytterligare orsakar nedsatt trivsel är det ökade arbetstempot, som leder till stressituationer. **Stressen** är någonting som kan anses minska trivsel om den överstiger en viss nivå såväl individuell som allmänmänsklig. Tidigare pratade man mycket om positiv och negativ stress och den positiva stressen var betydligt mindre farlig för hälsan än den negativa, hävdades det. Idag har man kommit fram till slutsatsen att så är inte fallet utan båda stressformerna är lika farliga (Sydsvenskan 2000-10-16). I allmänhet menar man också att ju mer man kan kontrollera sitt eget arbete, desto mindre stress, och således också mindre ohälsa. För att belysa detta kan man jämföra de som har monotona arbetsuppgifter och de som har stimulerande arbetsuppgifter. En som arbetar vid löpande band känner sig stressad på ett annat sätt än till exempel en företagsledare. Detta är inte så konstigt egentligen, för stressens orsak är

ju också en annan. De monotona arbetsuppgifterna, tvärtom vad man kanske skulle kunna tro, vållar stress genom att de givetvis är för enformiga men också genom att vederbörande själv inte nämnvärt kan påverka och kontrollera sitt arbete medan företagsledaren trots hög arbetsbelastning påverkar och kontrollerar sitt. Företagsledarens arbetsuppgifter är dessutom mer varierande, kanske rent av stimulerande. Man har också gjort undersökningar vad stressen har för effekt på fritiden och upptäckt att de som har monotona arbetsuppgifter i regel också har mindre varierande aktiviteter på fritiden. Efter monotona arbetsuppgifter tar det en längre tid att återhämta sig än vad det gör om arbetsdagen varit hetsig men stimulerande. Informanternas arbetsuppgifter är dock huvudsakligen stimulerande.

I enlighet med de senaste undersökningarna verkar det vara så att inte någon kan arbeta hur mycket som helst och hur länge som helst utan negativa konsekvenser för hälsan. Detta gäller också unga människor. Det blir allt viktigare att man i stället för stress upplever balans i sitt arbete. Upplevelse av balans kan dock skifta från en individ till en annan, men det finns allmänmänniska gränser. Medan man för några år sedan i platsannonserna krävde att personen ifråga måste vara mycket stresstålig och klara av det mesta i sitt arbete, börjar det så småningom bli nästan omoraliskt att ställa sådana krav. Det skulle vara samma sak som att kräva av vederbörande att leva ett ohälsosamt liv. I framtiden kommer man förmodligen att mer ta hänsyn till den här aspekten och försöka lösa det också organisatoriskt. Men än är vi inte där.

Vad gäller informanterna verkar grupp I uppleva mer stress än grupp II. Detta kan bero på att inom grupp II finns relativt många nyanställda, som inte hunnit bli utmattade och är enbart positivt inställda gentemot sitt arbete, eftersom det fortfarande är nytt. Således minskar arbetets nyhetsvärde stressen. En annan faktor som medför minskad stress är hur pass bra man lyckas motivera sig själv att klara av situationen eller hålla distans till sitt arbete. Man kan också tänka sig att det faktum att var och en idag till skillnad från tidigare vet att det förväntas stresstålighet medför att man också anstränger sig att vara det till det yttersta. Grupp I har inte ställts inför samma krav när de sökt arbete för ett antal år sedan. De känner inte heller att de behöver gå med på det ökade tempot på samma sätt som grupp II gör. För de yngre gäller det mer att acceptera stressen som någon slags oundviklig faktor i samhället.

Även om **kommunikationen** i stort sett fungerar bra, är den delvis bristande på den horisontala nivån mellan olika team och på den vertikala nivån genom att den ibland måste passera relativt många led. Detta har negativ inverkan på trivseln. Kommunikationen är både verbal och ickeverbal. Enligt B. Angelöw och T. Jonsson (2000) sker den verbala kommunikationen dels genom att vi samtalar med varandra, dels genom att vi till exempel brevväxlar, skriver meddelanden, instruktioner osv. Den ickeverbala kommunikationen sker främst med hjälp av kroppsliga uttryck. Dessutom kommunicerar vi med hjälp av olika typer av symboler såsom klädsel, frisyrr m.m., vilka symboler är symboler därför att en grupp människor kommit överens om att betrakta dem som sådana. I kommunikation kodar och avkodar vi varandras tankar, känslor och attityder för att förstå varandra. Hur vi lyckas med detta är både individuellt, gruppmissigt och kulturellt. Symboler som filadelfiaknut i nacken och glasögon ytterst på näsan har jag inte sett ett spår av på biblioteket i fråga i samband med min undersökning. Jag har dock hört talas om dem. Dessutom har jag läst om dem i massmedia.

Idag pratar man mycket om **kompetens**. Det har man kanske gjort i alla tider men använt andra ord för samma sak. Efterhand brukar yrkeskompetensen förändras, vilket tyder på att även det omgivande samhället förändrats. Således räcker inte den kompetens man en gång i tiden skaffat hela livet ut utan man måste vidareutbilda sig. Ibland måste man till och med ändra sina attityder. I sådana fall kan det faktiskt uppstå konflikter mellan grupp I och II. Bibliotekariers yrkeskompetens har ju förändrats mycket på grund av informationsteknik under senare år. I allmänhet känner grupp I sig osäkrare än grupp II vad gäller IT.

I samband med kompetens är kunskap en viktig faktor. Enligt den sociala konstruktionen, som B. Angelöw och T. Jonsson presenterar i sin bok, konstrueras kunskap människor emellan genom den vardagliga interaktionen. Kunskapen blir varaktig genom sociala processer och via språket. Således är inte vårt nuvarande och accepterade sätt att förstå världen en produkt av objektiva observationer. Alla människor lever ett vardagsliv som kan kallas för "för-givet-taget liv". Genom de sociala processer i vårt vardagsliv, formas och omformas våra kunskaper om världen, vilket leder till att vi får en viss beskrivning av verkligheten, för-givet-tagen sådan. På så sätt kan man inom sitt yrke och också som vanlig invånare bli hemmablind. Vidare bygger våra tankar, ideal och vårt handlande på olika beskrivningar av den verklighet vi lever i. Detta kallas för "sunt förnuft". Jag menar att på biblioteket skapas och formas yrkeskunskap som har sin bas i olika slags utbildningar, var och ens privatliv, yrkeserfarenheter och framför allt i de sociala relationer som uppstår personalen emellan. Med andra ord, det som är "sunt förnuft" för grupp I är inte nödvändigtvis "sunt förnuft" för grupp II. De som arbetat på biblioteket nästan hela sitt yrkesverksamma liv kan till och med tänkas ha blivit i viss mån hemmablinda på så sätt att vardagslivet på biblioteket i fråga har blivit "för-givet-taget" för dem. Den enskildes bristande kompetens har hos båda grupperna på olika sätt minskande effekt på trivsel: inom grupp I är det avsaknad av en kontinuerlig vidareutbildning i exempelvis informationsteknik och inom grupp II avsaknad av kompetens på de tryckta källorna. Trots detta tycks den samlade kompetensen vara relativt god. Vad gäller kompetensen i vidare mening anser psykologen Bodil Wennberg att social kompetens numera är en av de viktigaste sidorna när arbetsgivare skall bestämma vem de skall anställa. Detta kan emellertid vara förödande, för den mest socialt kompetenta är en "sol och vårare". Kännetecknande för denne är brist på medkänsla och oförmåga att ansvara för sina handlingar. Den sorten har inte heller någon spärr och inget samvete. Hon menar vidare att social kompetens ofta inte är så väldigt viktig på en arbetsplats utan det behövs alla sorter (Sydsvenskan 2000-11-03). Detta, anser jag, måste emellertid variera beroende på yrket i fråga. Som bibliotekarie behöver man en relativt hög social kompetens innefattande servicekänsla i samband med informationsarbete.

Inflytande brukar också medföra trivsel. Det faktum att man kan påverka saker och ting medför tillfredställelse och en känsla av att man har meningsfulla arbetsuppgifter. Genom inflytande har man också bättre kontroll över sitt arbete, vilket minskar stress. Sällan är emellertid informanterna medvetna om sitt inflytande. De har ju knappast det inflytande som en advokat eller läkare har i samhället, men de har inflytande inom sitt eget område gentemot biblioteksanvändare. Inflytandet är emellertid indirekt och dolt, vilket gör det svårt att upptäcka. Genom att var och en har sitt ansvarsområde, ett område som de bevakar och genom att de väljer den litteratur de köper in påverkar de biblioteksbeståndet eller rättare sagt skapar det. Biblioteksanvändare väljer från detta bestånd det som hon vill ha. På så vis är kunskapen

vald i förväg och ordnad på hyllorna. Således kan man säga att bibliotekarier är kunskapsordnare. Ju mindre biblioteksanvändare tillfrågas vad hon skulle vilja ha för litteratur eller annat material, desto mer påverkar bibliotekarien själv - desto mer inflytande har hon.

Vad gäller **socialisering** till yrkeslivet tyder allt på att grupp I:s informanter blivit relativt väl socialiserade till sitt arbete under många yrkesverksamma år. Detta trots att deras förväntningar i början inte överensstämde med verkligheten - de fick inte möjlighet att läsa böcker under arbetstid och yrket var mer socialt än vad de hade trott. De började ändå trivas med det sociala och utåtriktade arbete med biblioteksanvändare (de flesta säger ju att det bästa med arbetet är kundkontakten) - om de inte hade gjort det redan från första början, eftersom några av informanternas första yrkesval faktiskt var lärare och som bekant är läraryrket ett socialt yrke. Grupp I:s förväntningar överensstämmer i hög grad med de faktiska förhållandena. Grupp II däremot har inte många års arbetslivserfarenhet, vissa har knappt arbetat ett år på biblioteket i fråga. Således är de inte lika socialiserade till arbetsplatsen. Det faktum att arbetet är så pass nytt för dem gör delvis att arbetet upplevs som högst intressant, vilket i sin tur överbrygger svårigheter som har med den kortvariga socialiseringen att göra. Även deras förväntningar överensstämmer med verkligheten. De flesta av dem har inte heller något behov av att byta yrke till skillnad från grupp I. Alla informanterna är huvudsakligen nöjda med sakernas tillstånd.

Sammanfattningsvis är **trivseln för informanterna** kundkontakten, medarbetarna och den goda stämning som informanterna är delaktiga i samt att informanterna i hög grad får förverkliga sig själva och sina intressen i sitt arbete. Informanternas intressen och arbetsuppgifternas art överensstämmer alltså i stor utsträckning med varandra. Det är på dessa områden informanternas förväntningar och verkligheten huvudsakligen bemöts och det finns bara marginella skillnader mellan grupp I och II angående trivseln.

6. Att trivas men inte synas

I det följande diskuteras, varför informanterna kan tänkas vara så osynliga med utgångspunkt i den sista frågeställningen och resultatredovisningen.

Trots att informanterna kan sägas trivas bra kan man inte låta bli att uppmärksamma den paradox som kommer fram genom deras utsagor, nämligen att fyra av fem informanter, som tillhör grupp I, säger att arbetet är mycket intressant eller intressant, men skulle ändå välja ett annat yrke, om de ställdes inför en valsituation idag. De medvetna skälen till att informanterna inte skulle välja bibliotekaryrket idag är att yrkets status sjunkit från den tid då grupp I:s informanter var barn, vilket lett till att bibliotekarierna inte längre bemöts med samma respekt av allmänheten och inte heller har lika hög lön som då. Statusen har sjunkit i förhållande till yrken som till exempel läraryrket. Tidigare var dessa två yrken jämställda med varandra, påpekade en av informanterna. En annan informant menade att hon aldrig hade kunnat tro att bibliotekaryrket skulle få en sådan dålig löneutveckling. Dessutom har yrket genom teknikutvecklingen förändrats, vilket inte alla informanterna ser positivt på. Yrket är också i viss mån ytligt, sägs det.

Informanternas utsagor antyder emellertid att förutom de medvetna orsakerna till yrkesvalet finns i bakgrunden omedvetna skäl, vilka har medverkat till informanternas yrkesval. De omedvetna skälen blir särskilt intressanta i samband med den nämnda paradoxen, som kan sägas vara internaliseringen av den konflikt som uppstått mellan allmänhetens negativa stereotypa uppfattningar och det faktum att informanterna i mycket hög grad trivs med sitt arbete. Per-Johan Ödman talar om begreppet immanent pedagogik. Liksom han menar jag att informanterna har varit relativt omedvetna om de dominansförhållandena som funnits och finns i samhället vad gäller arbetsmarknad och kön. Kvinnor har förväntats att söka sig till yrken som traditionellt sett är kvinnliga, särskilt vad gäller grupp I. I informanternas fall har detta tillsammans med individuella förväntningar lett till bibliotekaryrket. Även informanternas klasstillhörighet kan ha påverkat valet. Informanterna har genom sina uppväxtvillkor socialiserats till de samhälleliga dominansförhållandena och denna socialisering har varit osynlig och därför haft stor genomslagskraft. Informanterna har sist och slutligen omedvetet anammat de rådande förhållandena som avser kön och arbete. Informanternas förväntningar har således i mångt och mycket varit samhällets förväntningar gentemot det kvinnliga könet. Vidare har informanterna uppfyllt de krav som de ställts inför, det vill säga de samhälleliga förväntningarna. På så sätt finns det en anledning till att vara nöjd och informanterna är nöjda. Att vara nöjd verkar emellertid inte riktigt räcka, särskilt för de äldre informanterna. Man kan fråga sig vilken typ av kvinnlighet det är som gestaltas i massmedia och i de stereotypa uppfattningarna. Det tycks nämligen vara en kvinnlighet som de allra flesta helst vill ta avstånd ifrån. Detta gör män och kvinnor på flera sätt. Ett sätt för kvinnor att avstå ifrån det är att inte utbilda sig till bibliotekarieryrket och det rådet antyds inte så sällan. Män som utbildar sig till bibliotekarieryrket uppfattas ofta som mindre manliga och således anses inte bibliotekarieryrket heller passa för dem - i alla fall om man följer samhällets osynliga normer, som fortfarande är relativt traditionella vad gäller arbete och kön.

Kvinnor och män blir bekräftade på olika sätt, vilket tillsammans med de samhälleliga skillnader som finns mellan arbete och kön leder till att män oftare än kvinnor blir uppmärksammade. Män som arbetar som bibliotekarier blir inte sällan bibliotekschefer. Genom sin position blir de synliga på ett annat sätt än så kallade vanliga bibliotekarier. I detta bibliotek är det dock kvinnor som är chefer både vad gäller bibliotekschef och teamledare. Dessa kvinnor är synliga inom bibliotekets väggar och bibliotekschefen, som representerar bibliotekets ansikte utåt, är synlig även för det omgivande samhället. De är emellertid inte alls synliga i samma utsträckning som vissa andra yrkesgrupper. Detta har kanske med det faktum att göra att bibliotekarieyrke är ett typiskt kvinnoyrke som inte synliggörs på samma sätt som de så kallade manliga yrkena. De två manliga informanterna har emellertid inga chefspositioner och de övriga informanterna tillhör också de så kallade ”vanliga” bibliotekarierna.

Att bli sedd är någonting mycket allmänmänskligt. Alla människor vill på något vis bli bekräftade och sedda, även om alla inte vill bli synliga i lika hög grad. Det kan tänkas att informanterna - de ”vanliga” bibliotekarierna - vill bli respekterade och uppmärksammade i enlighet med det som deras yrke går ut på och vad de själva är för människor. Alla vill kanske inte bli synliga på samma sätt som den högsta chefen. I *Karriärkvinnan* berättar Birgitta Conradson och Angela Rundquist (1997) att den viktigaste uppgiften för karriärkvinnan är att göra sig synlig. Informanterna liksom också deras arbete skiljer sig från dessa kvinnors genom att informanterna inte är inriktade på att göra karriär och deras viktigaste uppgift är att hjälpa människor.

Blir man inte sedd blir man osynlig och det är det som delvis hänt informanterna. På det samhälleliga planet har detta skett på grund av att de valt ett kvinnoyrke. Vad gäller det individuella planet tycks informanterna inte ha blivit bekräftade och respekterade på så sätt som de hade önskat sig. De har nämligen blivit uppmärksammade som lätt irriterade kvinnor med glasögon och filadelfiaknut i nacken. Detta är nästan det enda sätt de har blivit synliggjorda för allmänheten och varken män eller kvinnor har respekt inför den kvinnligheten. De har fått ta på sig och bära en kvinnlighet som inte finns något belegg för i dagens verklighet. Det sätt som bibliotekarierna framställs på i massmedia och i allmänhetens uppfattningar motsvarar inte den bild som jag har kommit fram till genom min undersökning. De stereotypa bilderna kan av informanterna upplevas som kränkande, och att övertyga ”motparten” om andra slags bilder som väldigt svårt. Det kan tänkas att informanterna därför hellre vill vara osynliga.

*Den ovana besökaren har sist och slutligen hittat boken som han letade efter.
Han sätter sig på den röda soffan och börjar läsa:*

*Vem har du med dig, frågade mumintrollet.
Det är Ninni, sa Tooticki. Ungen heter Ninni. Hon höll fortfarande upp dörren
och väntade. Ingen kom. Nåja, sa Tooticki och rykte på axlarna. Hon kan ju
hålla sig därute om hon är blyg. Men blir hon inte våt, frågade mumintrollets
mamma. Jag vet inte om det gör så mycket när man är osynlig, svarade Tooticki
och kom fram och satte sig. Familjen slutade rensa och väntade på en
förklaring. Ni vet ju att folk lätt blir osynliga om man skrämmer dem tillräckligt
ofta, sa Tooticki och åt upp en äggsvamp som liknade en liten trevlig snöboll.*

Den här Ninni blev skrämmd på fel sätt av en tant som hade tagit hand om henne utan att tycka om ungen. Jag träffade tanten och hon var hemsk. Inte arg, förstår ni, sånt kan man begripa. Hon var bara iskall och ironisk.

...

Jag tog Ninni med mig hem. Och nu har jag tagit hit ungen för att ni ska göra henne synlig igen. (Tove Jansson: Berättelsen om det osynliga barnet, 1987)

Litteratur och källor

Angelöw, Bosse och Jonsson, Thom (2000): *Introduktion till socialpsykologi*. Lund. Studentlitteratur.

Arnstberg, Karl-Olov (red.), (1983): *Korallrevet*. Om vardagens kulturmönster. Malmö. Carlsson & Jönsson Bokförlag AB.

Bengtson, Anna och Rutanen, Kirsi (1995): *Vem väljer att bli bibliotekarie?* En studie över bibliotekariestudenter i Borås. Borås. Bibliotekshögskolan. Magisteruppsats.

Bjerstedt, Åke (1997): *Rapportens yttre dräkt*. Lund Studentlitteratur.

Björk, Nina (1996): *Under det rosa täcket*. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier. Wahlström & Widstrand.

Bruijns, R.A.C. (1992): *Status and image of the librarian*. Report of a sample survey carried out in twelve countries. The Hague. NBLC.

Carlstedt, Gunilla och Forssén, Annika (1999): *Mellan ansvar & makt*. En diskussion om arbete, hälsa och ohälsa utifrån tjugo kvinnors livsberättelser. Akademisk avhandling för avläggande av medicine doktorsexamen. Luleå. Luleå tekniska universitet.

Conradson, Birgitta och Rundquist, Angela (1997): *Karriärkvinnan*. Myt och verklighet ur etnologiskt perspektiv. Stockholm. Carlssons.

Eneroth, Bo (1984): *Hur mäter man "vackert"?* Grundbok i kvalitativ metod. Stockholm. Natur och Kultur.

Friedrichs, Jürgen och Lüdtke, Harmut (1975): *Participant Observation*. Theory and practice. Westmead, Farnborough, Hants., England.

Foskett, D.J. (1970): *The creed of librarian*. No politics, no religion, no morals. London. Occasional papers/Library Association.

Frankenhaeuser, Marianne och Ödman Maj (1992): *Stress en del av livet*. Värnamo. Blombergs.

Gyllander, Thomas (1990): *Om bibliotekariers trivsel*. En intervjuundersökning. Borås. Bibliotekshögskolan. Specialarbete.

Halvorsen, Knut (1992): *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund. Studentlitteratur.

Jansson, Tove (1962/1987): *Det osynliga barnet*. Stockholm. AWE/GEBERS.

Jonasson, Anneli och Lindberg, Lillemor (1999): *”Yrket bibliotekarie, för mig växer de hela tiden”*. Folkbibliotekariers uppfattningar om och upplevelser av sitt yrke. Borås. Bibliotekshögskolan. Magisteruppsats.

Lagercrantz, Olof (1985): *Om konsten att läsa och skriva*. Grafica i Malmö AB.

Madsen, Mette (1974): *Trivselsmodellen - empiriskt afprovet*. En analyse of sammanhaengen mellem trivsel, tilfredshed, forventninger og miljøydelse København. Publikation/Mentalhygiejnisk Forskningsinstitut; 10.

Nordiske konferanse for bibliotekarstudenter (1988): *Bibliotekarens yrkesidentitet*. Rapport: den 13 nordiske konferanse for bibliotekarstudenter. Oslo. Statens bibliotekshogskole.

Petersen, Eggert og Diderichsen, Birgitte (1968): *Sociale roller og trivsel*. En socialpsykologisk undersogelse i Statens Åndssvageforsog. København. Mentalhygiejnisk forlag.

Vakkari, P. (1993): *Forskning inom biblioteksvetenskap och informatik i Norden*. Helsingfors. NORDINFO nr 24.

Westberg-Wohlgemuth, Hanna (1996): *Kvinnor och män märks*. Könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess. Stockholms universitet, pedagogiska institutionen. Arbetslivsinstitutet.

Werne, Finn (1987): *Den osynliga arkitekturen*. Göteborg. Vinga Press.

Winter, Michael F. (1988): *The culture and control of expertise*. Toward a sociological understanding of librarianship. New York. Greenwood.

Tidskrifter

Carlsson, Cecilia (1999:10): ”Det måste vara kul på jobbet varje dag”. Trivselchefen Stefan lär dig skapa god stämning. *Chef*.

Johansson, Eva (1995:80): ”Jag älskade jobbet som bibliotekarie, det var som klippt och skuret för mig.” Intervju med Bo Carpelan. *Biblioteksbladet*.

Weihls, Jean (1999:9): ”Interfaces. The Birth Of A Librarian.” *Technicalities*.

Tidningar

Bengt Bengtsson (2000-12-20): "Besök på biblioteket." *Sydsvenskan*.

Från TT (2000-10-16): "Stress dyrt för företagen." Arbetslivsinstitutets konferens Stressfaktor 2000. *Sydsvenskan*.

Barbro Gülich (2000-11-21): "Kritikerna, Kalle Anka och barnen." *Sydsvenskan*.

Lindström P-O (2000-10-14): "Vi har fördomar vid fyra års ålder." Forskningsresultat. *Sydsvenskan*.

Rörström, Kristina (2000-11-15): "Kvinnor får lägre lön trots högre krav." Om Arbetslivsinstitutets rapport om könsskillnader i arbets- och livsvillkor. Intervju med projektledaren. *Sydsvenskan*.

Törnberg, Ulf (2000-11-3): "Charmören kan förstöra stämningen på jobbet." Intervju med psykologen Bodil Wennberg. *Sydsvenskan*.

Otryckta källor

Bandinspelade intervjuer med 10 bibliotekarier från ett större folkbibliotek i Skåne.

FÖRVÄNTNINGAR och VERKLIGHET
Vad är trivsel för bibliotekarier?

Personlig bakgrund

- 1) Kön
 Födelseår
 Utbildning
 Yrkesverksamma år och arbetsplatser
- 2) Vad var det som attraherade dig i bibliotekaryrket?
- 3) Vad det ditt första yrkesval?
- 4) Vad hade du för inställning till bibliotekarier?
- 5) Varför valde du att arbeta på folkbiblioteket?
- 6) Hur skulle du beskriva dig själv som person?

Yrkets status

- 1) Vad för slags status borde bibliotekaryrket ha, tycker du?
 Vad för slags status har det idag?
- 2) Vad tycker du borde vara bibliotekariens viktigaste uppgift?
 Vad är din viktigaste uppgift som bibliotekarie idag?
- 3) Vad borde bibliotek ha för policy, om du fick välja?
 Vad har det för policy idag?
- 4) Hur skulle bibliotekets samlingar se ut, om du fick välja?
 Hur ser de ut idag?
- 5) Vilken etik borde bibliotekarien ha, tycker du?
 Vilken etik har du idag?
- 6) Vad för slags arbetsuppgifter skulle du vilja ha som bibliotekarie, om du fick
 välja?
 Har du sådana arbetsuppgifter idag?
- 7) Hur många timmar skulle du vilja arbeta per vecka, om du fick välja?

Hur många timmar arbetar du?

- 8) Hur mycket skulle du vilja ha i lön, om du fick välja?
Vad får du för lön idag?
- 9) Kan du resonera något kring din kompetens i förhållande till ditt arbete?
- 10) I vilken utsträckning har du som bibliotekarie inflytande i samhället?

Psykosociala aspekter

- 1) Vad är idealet om du tänker på arbete med användare?
Hur upplever du arbetet med dem?
- 2) Om du fick välja, vilken roll skulle arbetskamraterna spela på din arbetsplats?
Vilken roll spelar de?
- 3) Hur upplever du stämningen på din arbetsplats?
- 4) Vad är det för känsla du oftast har när du går till ditt arbete?
- 5) Hur känns arbetsdagen - kort eller lång?
- 6) Vad skulle du säga om stress på din arbetsplats?
- 7) Hur upplever du att kommunikationen fungerar på din arbetsplats?
- 8) I vilken utsträckning är man tillmötesgående mot dina önskemål på arbetsplatsen?
- 9) Hur upplever du ledarskapet på biblioteket?
Hur kännetecknas en bra ledare?

Möjlighet till självförverkligande

- 1) Om du fick välja hur skulle du förverkliga dina personliga egenskaper i ditt arbete?

Aspekter angående fysisk miljö

- 1) Vad tycker du om biblioteket som en fysisk miljö?
- om byggnad
- om inredning

- om bullernivå
- om ergonomi

Omdöme

- 1) Hur skulle du beskriva ditt arbete om du var tvungen att välja mellan fem alternativ:
 - a) mycket intressant ()
 - b) intressant ()
 - c) lagom intressant ()
 - d) måste göras ()
 - e) tråkigt ()
- 2) Vilket är det bästa i ditt arbete?
Vilket är det sämsta i ditt arbete?
- 3) Skulle du välja att bli bibliotekarie även idag?