



BLOGGARE, VLOGGARE, BOKPRATARE, EVENEMANGSFIXARE OCH UNGDOMSARBETARE:

*Unga biblioteksarbetstagares yrkesbild –
resultaten från den riksomfattande enkätundersökningen*

Innehåll

Inledning	3
Genomförande av enkätundersökningen.....	4
Resultaten från enkätundersökningen.....	4
1. Bakgrundsinformation	5
2. Arbetsuppgift och kompetens	9
3. Arbetets innehåll och arbetstillfredsställelse	13
4. Arbetsgemenskap och ledarskap.....	27
5. Värden, arbetslivet och mål för arbetet	29
Sammanfattning av svaren.....	34
Arbetsuppgift och arbetsmängd	34
Arbetsgemenskap och ledarskap	35
Arbetstillfredsställelse och arbetshälsa	35
Utbildning, fortbildning och introduktion i arbetet.....	36
Önskemål om utvecklingen och framtiden.....	36
Slutord.....	37
Bakgrundsmaterial.....	38
Bilaga 1: Enkät	39
Bilaga 2: Ansökan	44
Bilaga 3:	49

Inledning

Tankar om biblioteksarbetet hos unga medarbetare på allmänna bibliotek har inte tidigare omfattande kartlagts på varken nationell eller regional nivå. Yrkesidentiteten hos personer över 50 år har däremot undersökts till exempel på biblioteken i Birkaland och Mellersta Finland (Perkkiömäki, 2021). Bibliotekens framtid och föränderliga verksamhetsmiljö behandlas i sin tur till exempel i projektet om förändringar i arbetslivet inom kommunsektorn samt i dokumentet om framtida trender för de allmänna biblioteken, Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025, som tagits fram av Rådet för de allmänna biblioteken. Vad unga arbetstagare i biblioteksbranschen tänker om biblioteksarbetet och om bibliotekens framtid har dock getts mindre uppmärksamhet inom branschen. Hur ser biblioteksarbetet och biblioteksbranschen ut ur perspektivet för de personer som kommer att vara med när framtidsvisionerna förverkligas och som är verksamma i ett arbetsliv som förändras?

Enligt Regionförvaltningsverkens utvärdering av den regionala tillgången till basservice kommer ungefär 30 procent av bibliotekspersonalen att nå pensionsåldern före år 2030. Regionvis sett finns den yngsta personalen i regionen för Regionförvaltningsverket i Södra Finland och den äldsta i regionen för Regionförvaltningsverket i Östra Finland. I hela landet är ungefär hälften av bibliotekspersonalen över 50 år. (Regionförvaltningsverket, 2022).

Att de unga medarbetarna får sin röst hörd och att vi lyssnar på dem är viktigt för att vi ska kunna skapa en sådan arbetskultur på biblioteken att branschen även fortsättningsvis lockar arbetstagare. Med hjälp av forskningsdata kan vi även lyfta fram bredare frågeställningar beträffande biblioteksbranschen, till exempel frågor om framtida arbetskraftsbehov, arbetshälsa, mål för chefsverksamheten och utnyttjande av personalens kompetens.

I denna enkätundersökning deltog sammanlagt 207 biblioteksanställda i åldern 20–35 år. Materialet till studien samlades in med hjälp av en webbenkät samt kompletterande intervjuer. Svarspersonerna representerade olika yrkesgrupper och arbetade i olika delar av Finland. Enkätundersökningen genomfördes på både finska och svenska.

I enkätundersökningen gav svarspersonerna omfattande beskrivningar av sina tankar och resultaten ger en bra bild av tankarna hos unga yrkesverksamma i branschen. Alla som deltog i undersökningen förtjänar ett tack för sina bra reflektioner och tankeväckande åsikter. Denna forskningsrapport kommer förhoppningsvis att väcka samtal samt för egen del bidra till att göra biblioteken till ännu bättre arbetsplatser.

Forskningsrapporten presenterar enkätundersökningens resultat per ämnesområde. Först går vi igenom informationen om svarspersonernas bakgrund. Därefter behandlas svaren på frågorna om arbetsinnehåll, kompetens, arbetstillfredsställelse och arbetshälsa samt arbetsgemenskap och ledning. Efter dessa avsnitt följer svarspersonernas uppfattningar om biblioteksarbetets framtid och den egna karriären. Avslutningsvis sammanställs forskningsresultaten och vi tittar på vilka slags frågeställningar och teman som lyftes fram i enkätundersökningen.

Genomförande av enkätundersökningen

Enkätundersökningen och de kompletterande intervjuerna genomfördes i regionerna för fem bibliotek med ett regionalt utvecklingsuppdrag: Joensuu, Uleåborg, Borgå, Tammerfors och Vasa. I valet av regioner beaktades både geografisk täckning och tvåspråkighet. Valet av regioner påverkades också av att man året innan gjort en studie som kartlade kompetensutvecklingen och som fokuserade på Kuopio, Lahtis, Rovaniemi och Åbo. Man ville nu rikta enkätundersökningen till regioner som inte var med i den tidigare studien. Valet av regioner diskuterades vid ett möte för bibliotek med regionala utvecklingsuppdrag i februari 2022, där även utbildnings- och kulturministeriet och regionförvaltningsverken var representerade.

Enkätfrågorna utarbetades i samarbete med regionförvaltningsverken. Enkätfrågorna var även ute för kommentarer i Rådet för de allmänna bibliotekens arbetsutskott samt under ett möte för bibliotek med regionala utvecklingsuppdrag.

Studien genomfördes som en webbenkät och riktade sig till bibliotekspersonal i åldern 20–35 år i de ovan nämnda regionerna. Innan studien inleddes begärdes ett forskningstillstånd från varje kommun i regionen. Kommunerna har olika praxis för forskningstillstånd, men i regel kräver de flesta kommunerna ett forskningstillstånd om man samlar in uppgifter om personal eller kunder med en enkät- eller intervjuundersökning.

Begäran om forskningstillstånd skickades till den person som ansvarar för bibliotekets verksamhet, som

vid behov vidarebefordrade den enligt kommunens praxis. Sammanlagt omfattade studien 152 kommunala bibliotek. Av dessa meddelade 53 stycken att de inte har någon personal i studiens åldersgrupp, medan 29 bibliotek inte alls svarade på begäran om forskningstillstånd (flera kontaktförsök gjordes) och ett bibliotek inte ville delta i studien. Således var antalet kommunala bibliotek som deltog i studien 69 stycken.

Till de bibliotek som gav forskningstillstånd skickades ett e-postmeddelande med webbadressen till enkätundersökningen. Enkätundersökningen kunde besvaras anonymt. Inte heller information om på vilket bibliotek personen arbetar samlades in. I enkäten tillfrågades svarspersonerna om de ville delta i intervjuer som kompletterade enkätundersökningen. 46 personer ville bli intervjuade och av dessa intervjuades tio personer. I valet av intervjupersoner lades vikt på att varje region som ingick i studien var representerad i proportion till antalet svarspersoner i regionen.

Enkätundersökningen genomfördes på både finska och svenska med programmet MS Forms och intervjuerna gjordes via MS Teams. Frågeformulären och de teman som diskuterades under intervjuerna finns i bilagorna till denna rapport.

Enkäten besvarades av sammanlagt 207 personer. Av svaren lämnades 197 in på finska och tio på svenska. Svaren sammanställdes i en rapport. Antalet svar kan anses vara relativt täckande på nationell nivå.

Resultaten från enkätundersökningen

Enkätundersökningen bestod av fem olika delområden: bakgrundsinformation om svarspersonen, svarspersonens arbetsuppgifter och kompetens, arbetets innehåll och arbetstillfredsställelse, arbetsgemenskap och ledning samt värderingar, arbetsliv och mål i arbetet.

I detta avsnitt går vi igenom enkätsvaren enligt del-

område. De obligatoriska frågorna är märkta med en asterisk och för de valfria frågorna anges det totala antalet svar. 26 frågor var obligatoriska och 13 frågor var frivilliga, kompletterande frågor. Man fick ett stort antal svar på de frivilliga frågorna och svarspersonerna beskrev sina tankar utförligt.

De obligatoriska frågorna var i regel sådana att resul-

taten kan presenteras som numeriska värden: antalet svarspersoner och svarsalternativets procentuella andel av samtliga svar.

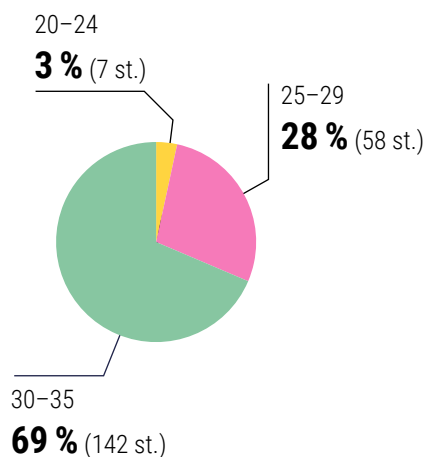
I de frivilliga frågorna kunde svarspersonerna fritt formulera sina svar. Dessa svar har behandlats med hjälp av metoder för materialcentrerad innehållsanalys. Med andra ord har resultaten inte granskats genom

något teoretisk referensram, utan målet har varit att förhålla sig öppet till det som stiger fram ur frågorna. För vissa frågor har svaren grupperats efter teman och dessa teman belyses i rapporten med hjälp av exempel svar.

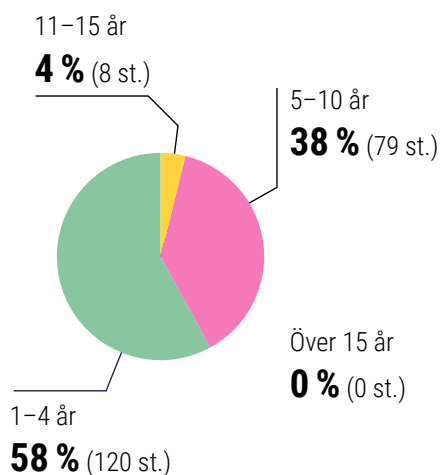
1. Bakgrundsinformation

Antalet svarspersoner anges i siffror och i en del diagram även som den procentuella andelen av det totala antalet svar.

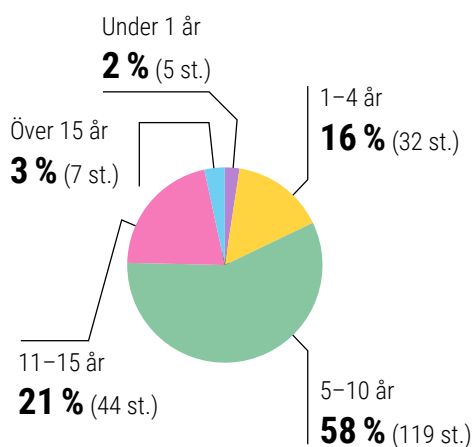
1. Jag tillhör åldersgruppen *



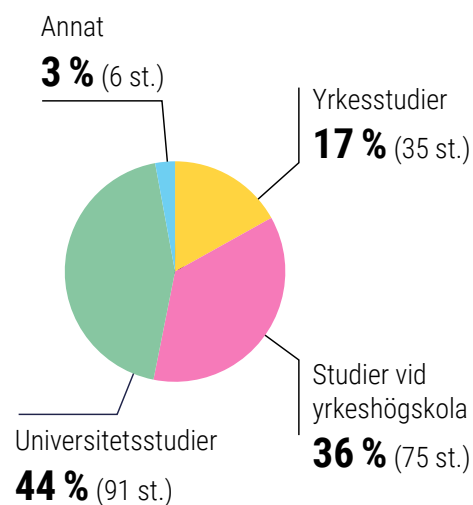
2. Min arbetserfarenhet av biblioteksbranschen *



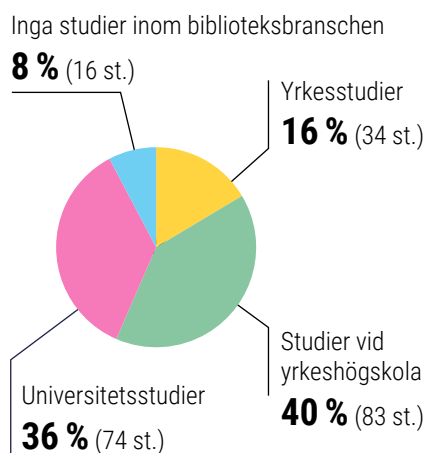
3. Min sammanlagda arbets- erfarenhet, även arbete i andra områden än biblioteksbranschen *



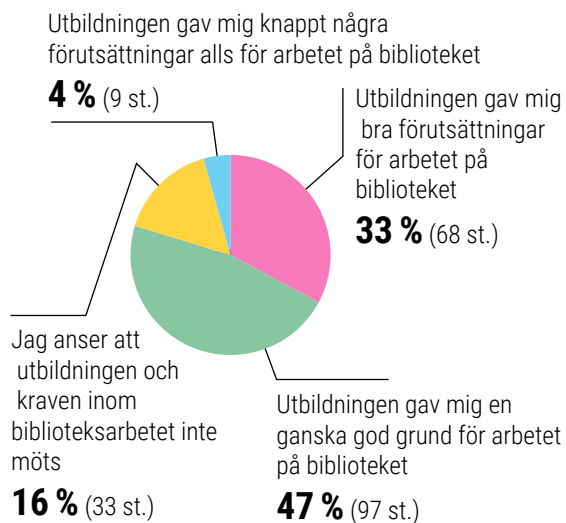
4. Min utbildningsbakgrund *



5. Studier inom biblioteksbranschen *



6. Utbildning inom biblioteksbranschen som grund för de krav som arbetet ställer*



7. Du kan komplettera ditt svar om utbildning och arbetslivsfärdigheter här, 119 svar

I denna fråga bedömde svarspersonerna en hurdan grund utbildningen inom biblioteksbranschen ger för arbetet vid allmänna bibliotek.

Oavsett utbildningsbakgrund kunde man i svaren urskilja vissa faktorer som var gemensamma för alla svarspersoner. Till exempel betonade många svarspersoner vikten av praktik och samarbete med bibliotek. I synnerhet de svarspersoner som inte hade erfarenhet av biblioteksbranschen innan de inledde sina studier ansåg att praktiken var viktig. Deras förståelse av biblioteksarbetet hade konkretiserats och preciserats under praktiken.

Studierna vid yrkeshögskolan var ett arbetslivsinriktat sätt att studera branschen och utifrån mina erfarenheter var det just praktikerna och projekten med aktörer i branschen som jag hade mest nytta av i mina studier.

(YH-studier)

Under mina tvååriga yrkesstudier gjorde jag hela tiden praktik på ett bibliotek och inläringen genom praktiskt arbete var ett riktigt bra sätt att komma in i arbetet och arbetsgemenskapen och på sätt och vis ett sätt få in en fot i branschen. De teoretiska studierna var ibland lite ytliga, till exempel behandlades informationssökning under bara en skoldag och jag kände att det kunde man ha studerat mer djupgående under lärarens ledning.

(Yrkesstudier)

Flera svarspersoner uppgav att det praktiska arbetet på biblioteket hade visat sig vara betydligt mer mångsidigt och omfattande än vad studierna låtit förstå. Om högskolestudier konstaterades också att utbildningen gav en god teoretisk grund för arbetet i biblioteksbranschen, men att det praktiska arbetet ofta krävde andra färdigheter och kunskaper än vad som hade behandlats under utbildningen. Många önskade också att studierna skulle omfatta mer praktisk övning.

Utbildningen inom biblioteksbranschen gav en god grund för arbetslivet, men de riktiga kunskaperna får man ändå genom att arbeta på ett bibliotek. Om många saker, till exempel bokprat och sagostunder, kan man inte lära sig tillräckligt i skolan. Jag kanske hade önskat mig att utbildningen skulle ha omfattat mer undervisning om hur man leder olika grupper och dylikt. Också studierna i sociala medier och kommunikation hade kunnat vara mer omfattande. Kurserna i evenemangsproduktion hade dessutom fått vara obligatoriska för alla och mer omfattande. [...]

(YH-studier)

Inom universitetsstudierna (informationsvetenskap) fick jag en bra grund för att kunna arbeta inom ett högskolebibliotek (där fokus är mycket på informationssökning och användning av databaser), men då jag började arbeta inom ett kommunalt bibliotek som (barn)bibliotekarie, fick jag märka att det kändes som om jag saknade den kompetens som arbetet kräver, t.ex. att hålla bokprat/föreläsningar, marknadsföring och tekniska färdigheter.

(Universitetsstudier)

Av universitetsstudierna i biblioteksbranschen önskade svarspersonerna bland annat att mer vikt läggs på expertarbetet vid biblioteken samt att de färdigheter och kunskaper som ledarskap kräver ska vara en del av studierna. Svarspersonerna konstaterade att universitetsstudierna ger en god teoretisk grund för biblioteksarbetet, men att de delvis är långt från det praktiska biblioteksarbetet.

Utbildningen (grund- och ämnesstudier i informationsvetenskap) fick mig att fundera på informations- och biblioteksbranschen och informationsanskaffning och -sökning ur olika perspektiv, men i det praktiska biblioteksarbetet finns det dock jättemycket mer som man måste lära sig. Särskilt läskunnighetsarbetet, som är en viktig del av bibliotekets verksamhet, behandlades mycket lite i studierna. Också utvecklingsarbetet verkar vara en mycket större helhet än vad jag förstod under studierna, trots att det fanns en kurs i det.

(Universitetsstudier)

Jag anser inte att högskoleutbildningen ger tillräcklig kompetens för arbetslivets behov. Till exempel med tanke på uppgifter på ledningsnivå eller olika expertuppgifter är den inte tillräcklig. Universitetskurserna i administration och ledning ger inte den kompetens som arbetsuppgifterna kräver. På dessa kurser borde man gå igenom praktiska arbetsuppgifter, till exempel att göra en budget. På samma sätt borde faktorer som påverkar biblioteksbranschens framtid behandlas mer omfattande. Bibliotekslagen, Nationella läskunnighetsstrategin 2030. Även om jag förstår att universitetsutbildningen är annorlunda till sin natur än utbildningen vid en yrkeshögskola, borde den ändå förse en med de färdigheter som man bör behärska när man arbetar i chefsbefattningar.

(Universitetsstudier)

Svarspersonerna konstaterade att studier på yrkeshögskola i regel gav en god grund för arbete på allmänna bibliotek. Enkätundersökningen och intervjuerna lyfte dock fram skillnader mellan olika läroanstalter. Studier i företagsekonomi ansågs inte vara relevanta med tanke på arbetet i biblioteksbranschen. I stället önskades mer studier om bland annat pedagogik, biblioteksarbete med barn och unga samt kurser som förbereder för kundmöten och arbetslivet.

Jag hade velat ha fler kurser i pedagogiskt biblioteksarbete under utbildningen. Vi hade flera kurser i katalogisering, som åtminstone jag i mitt arbete på ett större stadsbibliotek inte behöver. Specialiseringskurserna var nyttiga, särskilt kurserna i biblioteksarbete med barn och unga.

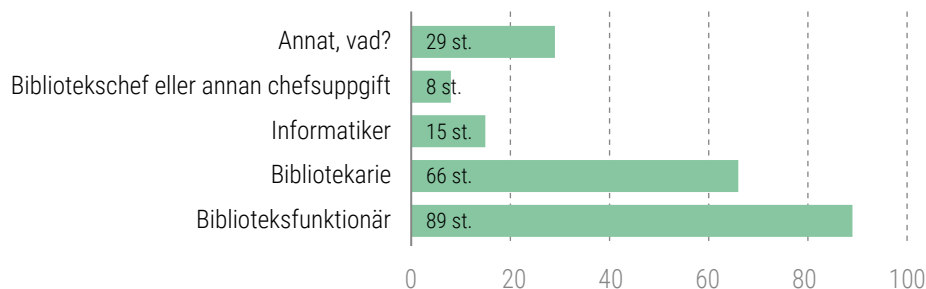
(YH-studier)

Många svarspersoner som avlagt yrkesstudier hade arbetat på ett bibliotek som läroavtalsstuderande. I läroavtalsstudier ansågs styrkan vara den starka kopplingen till det praktiska arbetet. Till det teoretiska innehållet önskade man mer undervisning om informationsteknologi och att en större andel av undervisningen skulle fokusera på samlingsarbete, skolsamarbete och litteratur.

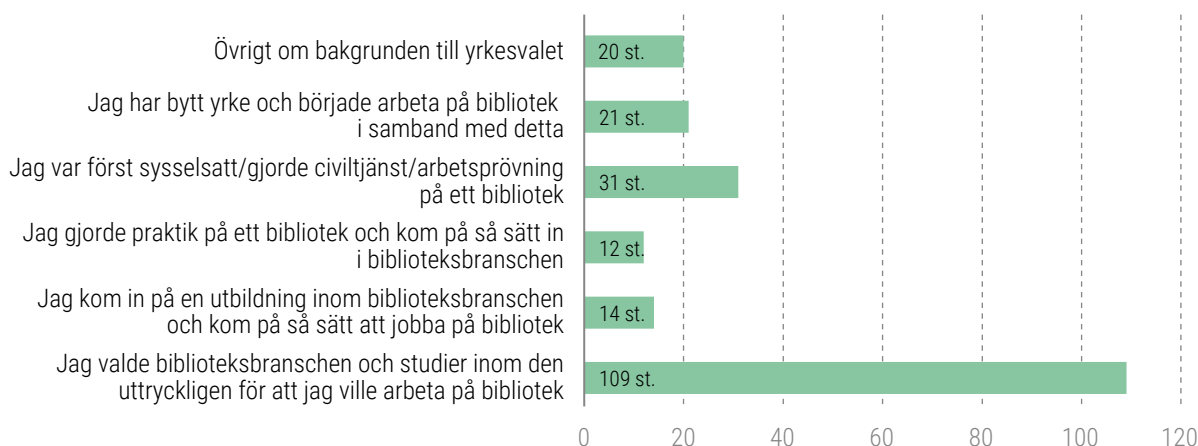
När jag studerade med läroavtal fick jag en riktigt bra uppfattning om förutsättningarna för arbetet, vilket jag inte tror jag skulle ha fått om jag hade studerat på heltid.

(Yrkesstudier)

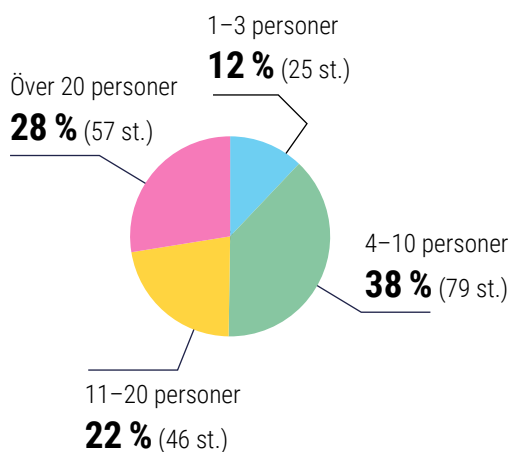
8. Min yrkesgrupp *



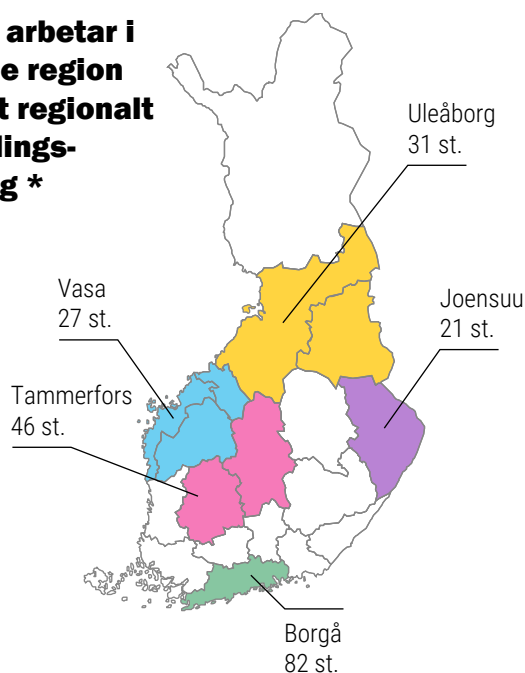
9. Bakgrund till yrkesvalet *



10. Personalantalet på biblioteket (din enhet) *



11. Jag arbetar i följande region med ett regionalt utvecklingsuppdrag *

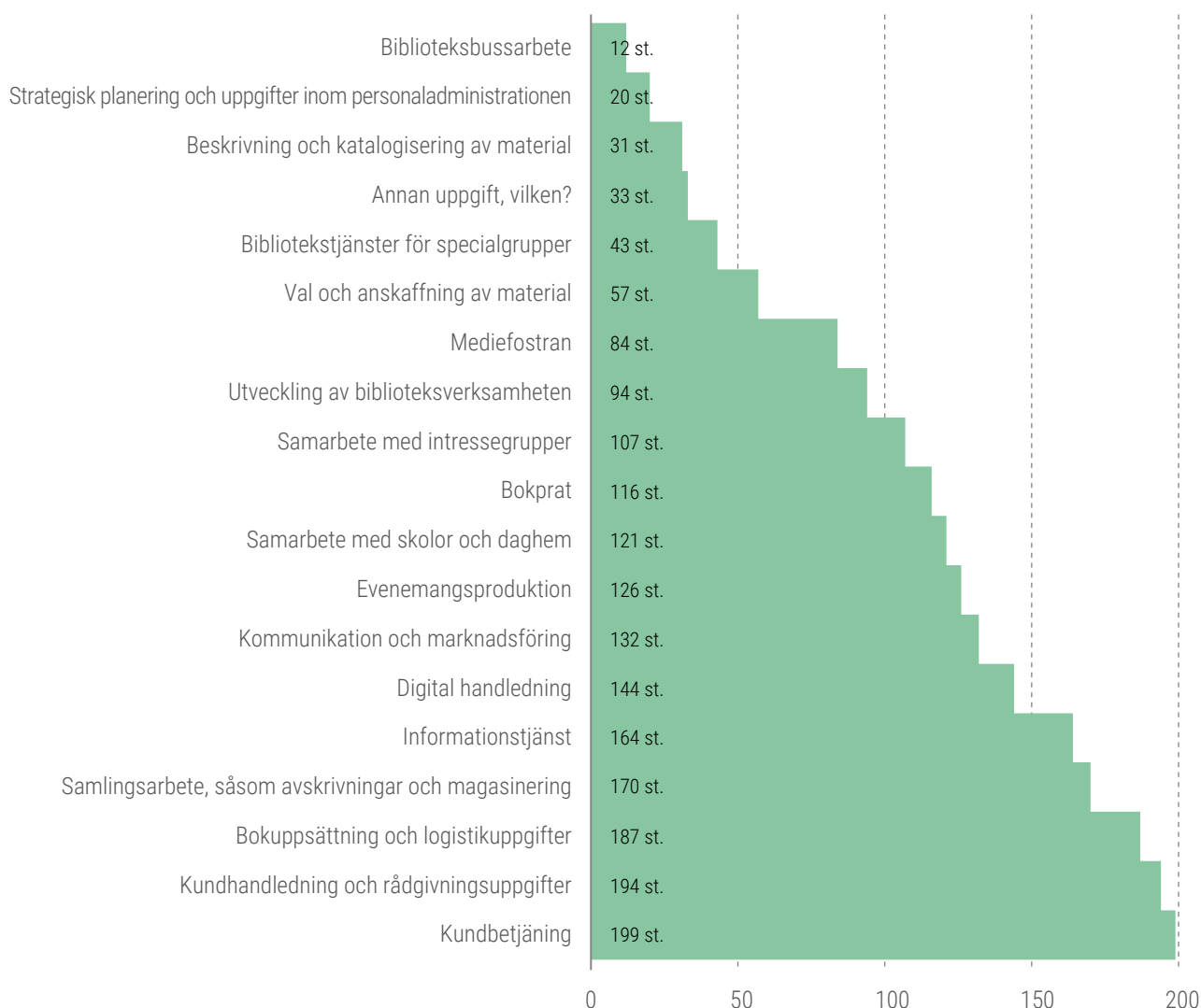


2. Arbetsuppgift och kompetens

Med frågorna om arbetsuppgifter och kompetensen kartlades arbetets innehåll, kompetenskraven, introduktionen, fortbildning inom biblioteksbranschen och möjligheterna att utveckla kompetensen.

12. Min arbetsuppgift omfattar följande delområden. Du kan välja alla delområden som ingår i din arbetsuppgift*

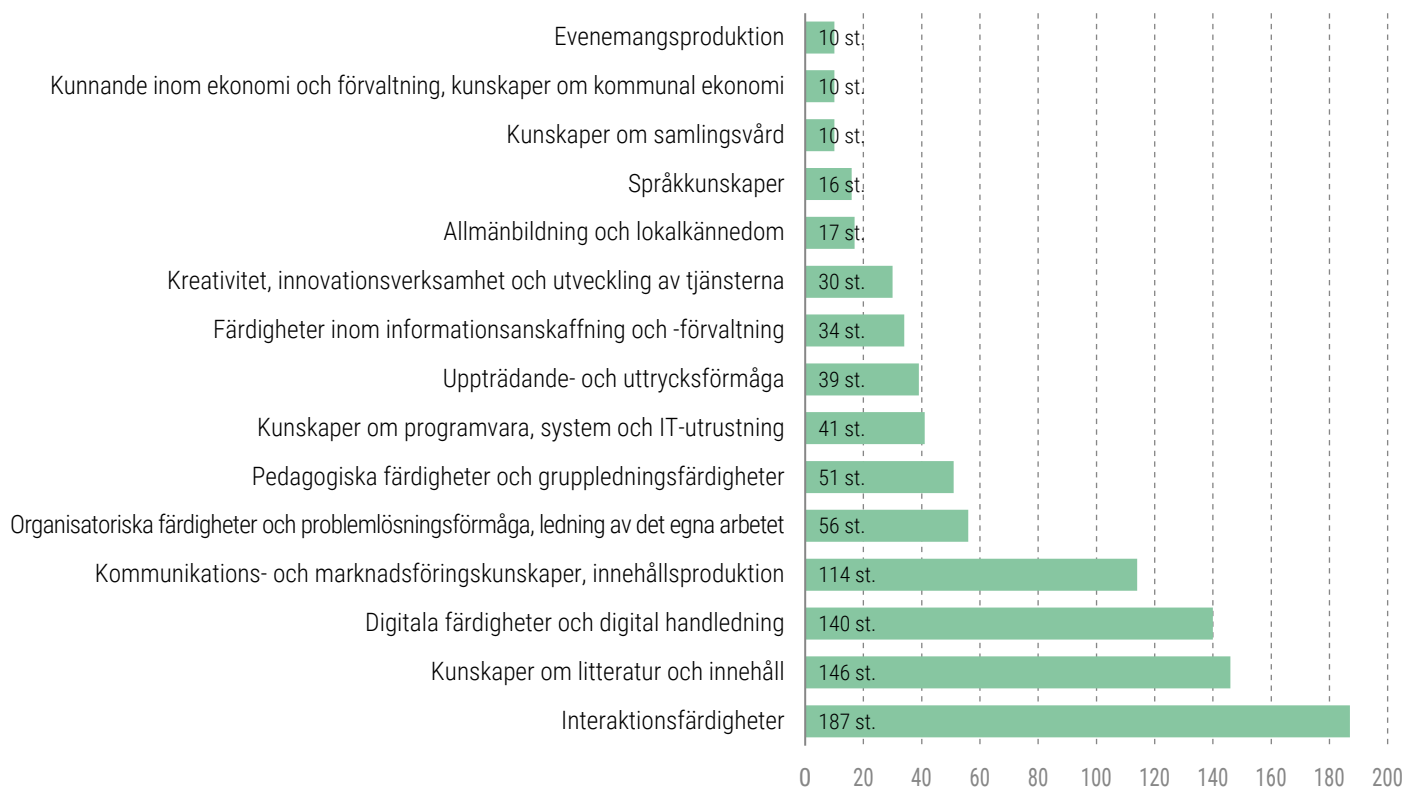
Under frågan om innehållet i arbetsuppgifterna valde svarspersonerna alla de uppgiftsområden som ingick i deras arbete. Under punkten *Annan uppgift* kunde de dessutom med egna ord beskriva uppgifter som ingick i deras arbete.



Under punkten *Någon annan uppgift, vilken?* nämndes bland annat följande uppgifter: *kontorsarbete, statistikföring, vaktmästaruppgifter, mångkulturellt arbete, bibliotekssystem- och webbtjänster, kommunens servicerrådgivning, IT-stöd, lokalplanering, uppgifter som närchef, arbetarskydd, projektansökan och -administration*

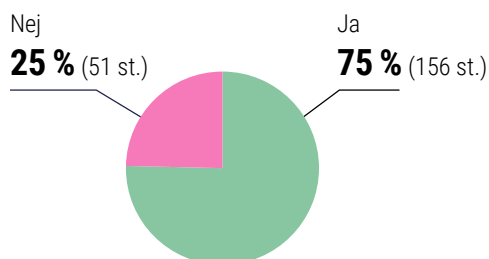
13. Vilka kompetenskrav ställer din uppgift? Nämn några av de viktigaste, till exempel interaktionsfärdigheter, digital kompetens, kommunikationsfärdigheter, litteraturkunskaper? *

Kompetenskraven i arbetsuppgiften kartlades med en fråga där svarspersonerna själv definierade vilka kompetenskrav uppgiften ställde. I denna sammanfattning har svaren delats in i större delområden. Exempelvis har kundbetjänings- och teamarbetsfärdigheter slagits samman under begreppet *Interaktionsfärdigheter*, tidsplaneringsfärdigheter under *Organisatorisk förmåga och problemlösning*, *ledning av det egna arbetet* och så vidare.



Andra kompetenskrav som nämndes i svaren, men som inte ingår i de kompetenshelheter som listas i tabellen och vars sammanlagda antal i svaren var mindre än antalet svar på kompetenskraven i tabellen: *kunskaper om arbetet med intressegrupper, kunskaper om ledarskap och personaladministration, grafisk design och bildbehandling, arbete med specialgrupper, fotografering och filmning, logistikhantering och organisatorisk förmåga, kunskaper om upphovsrätt, kunna köra bil, kunskaper om ordkonst, hantverksfärdigheter, kunskaper om avtal och licenser, kunskaper om musik, kunskaper om spel, möten med unga, ordningsövervakning, behärskande av kontorsarbete, stresshantering och -tolerans, projektledningsförmåga, ljud- och ljus teknik, god fysisk kondition och behärskande av allmänna biblioteksarbeten.*

14. Jag har fått tillräcklig introduktion i arbetsuppgifterna *



15. Du kan precisera dina tankar om introduktionen, speciellt om du anser att den har varit otillräcklig. Hurdana önskemål har du kring introduktionen, och vad tycker du att saknades i introduktionen, 90 svar

Av svarspersonerna konstaterade 75 procent att de fått tillräcklig introduktion i arbetsuppgifterna och 25 procent att de inte fått tillräcklig introduktion i arbetsuppgifterna. Många av de svarspersoner som upplevde att de fått tillräcklig introduktion i arbetsuppgifterna betonade vikten av det stöd de fick från arbetsgemenskapen samt ett uppmuntrande klimat vad gäller lärandet och introduktionen i arbetsgemenskapen. Det hade också lagts tillräckligt mycket tid på introduktionen och det fanns skriftliga arbetsinstruktioner på arbetsplatsen. På en del bibliotek hölls även ett återkopplingssamtal med nyanställda efter introduktionen.

Inget att anmärka på vad gäller introduktionen, det känns som att jag alltid får hjälp och kan fråga vad som helst av vem som helst – det är en stor lycka att få ingå i en sådan arbetsgemenskap!

Bibliotekets färdiga introduktionsmaterial var praktiskt taget obefintligt eller åtminstone föråldrat, men denna brist kompenseras av de hjälpsamma kollegorna, som gärna handledde mig vid sidan av sitt eget arbete.

En del av de svarspersoner som ansåg att introduktionen var tillräcklig tyckte också att metoderna för genomförandet av introduktionen kunde förbättras. Man önskade sig en tydlig plan för det man skulle lära sig som stöd för introduktionen samt tidsenliga skriftliga anvisningar.

Introduktionen till grunderna om samlingsvård har varit ganska ytlig och jag har lärt mig det jag vet genom att se hur andra gör och även till viss del från studierna. Med en flytande samling finns särskilda utmaningar när man ska bilda sig en uppfattning om samlingen och dess vård utifrån det egna biblioteket.

Jag skulle önska att alla arbetsenheter skulle sammanställa checklistor där en nyanställd kan kontrollera saker även efter den egentliga praktiska introduktionen.

De svarspersoner som tyckte att introduktionen varit otillräcklig nämnde som problematiska punkter bland annat det faktum att det inte fanns någon gemensam övergångsperiod med den person som skött uppgiften tidigare. Därmed uteblev till exempel överföringen av tyst kunskap. En del svarspersoner uppgav däremot att introduktionen hade delats upp mellan alltför många personer eller att den var dåligt organiserad, till exempel på grund av personalbrist och den brådska som detta orsakade. En del nyanställda hade inte fått någon introduktion alls i sin arbetsuppgift.

Till introduktionen önskades också information om kommunorganisationen, arbetssäkerheten och den allmänna verksamhetsmiljön. I introduktionen hade man inte heller berört de IT-system som användes i organisationen som stöd för arbetet, till exempel funktionen och användningen av HR-system.

Enligt mina egna erfarenheter förblir introduktionen vid biblioteken ofta alltför splittrad och ytlig. Ansvar för introduktionen delas ofta upp mellan alltför många olika personer, varför vissa viktiga saker helt kan missas. Också arbetet som personen som introduceras gör borde övervakas aktivt under introduktionsfasen, hen borde inte lämnas ensam. Handlingssätten vid säkerhetsincidenter och andra avvikande situationer borde också lyftas fram mer; ofta förbises de helt. Arbetsergonomi är också en viktig fråga som ofta förbises i introduktionen. Det är också viktigt att den som introduceras får information om organisationsstrukturen och om vilken instans som kan kontaktas i olika slags ärenden.

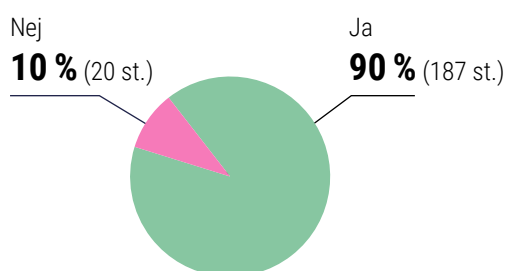
Jag hade velat ha någon form av övningsuppgifter och önskar att det hade funnits en tydlig ordning och logik i introduktionen.

En ordentlig plan för introduktionen saknas. Enbart en lista över innehåll som ska gås igenom räcker inte, de borde också förklaras.

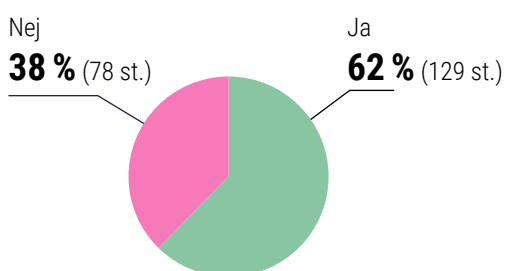
Introduktionen i chefsarbetet har varit obefintlig. Det finns inga kurser för en som helt saknar erfarenhet.

Bland annat har introduktionen till programmet där man antecknar utbildningar, sjukfrånvaro, semestrar med mera, varit dålig. Likaså har man fått lära sig andra mycket konkreta saker om arbetsplatsen den hårda vägen under en lång tid.

16. Det finns tillräckligt med yrkesinriktad fortbildning som stöd för min kompetens *



17. Jag har tillräckligt mycket möjligheter och tid för att utveckla min kompetens *



18. Om du svarade nekande på den föregående frågan/de föregående frågorna kan du precisera ditt svar här, 78 svar.

Svarspersonerna ansåg att det finns ett tillräckligt utbud av yrkesinriktad fortbildning som stöd för kompetensen. Över 90 procent av svarspersonerna ansåg att fortbildningsutbudet är tillräckligt. Däremot svarade 38 procent av svarspersonerna nekande på frågan om huruvida de har tillräckligt mycket möjligheter till och tid för kompetensutveckling. Det största hindret för kompetensutvecklingen var tidsbrist.

Det finns visserligen många möjligheter (intressanta och nyttiga webinarier, möten med bibliotekets olika medarbetargrupper, kurser på Liboppi), men på grund av det ringa antalet anställda på vårt bibliotek känner jag att jag inte har tid att fokusera på att utveckla min kompetens.

Möjligheten att utveckla ny kompetens finns, men oftast blir den tid som finns tilldelad att uppdatera och komplettera den kompetens man redan har. Det är en prioritering som leder till att man i längden kan hitta mindre tidskrävande sätt att göra saker på och sedan ha mera tid att lära in ny kompetens som man ser behov av.

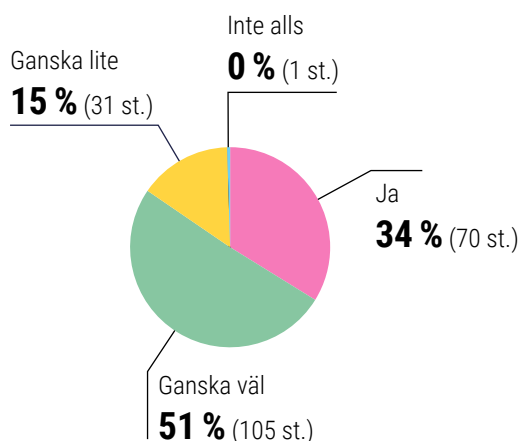
En del svarspersoner upplevde också osäkerhet kring vilken kompetens som förväntas av dem. Det var svårt att välja de utbildningar i utbildningsutbudet som det lönar sig att delta i.

Bibliotekets framtid väcker funderingar särskilt efter coronakrisen. I vardagen vet man inte heller alltid hur kompetensen borde utvecklas, om alls. Vems ansvar är det att fundera på detta? – stort antal utbildningar och många olika innehåll.

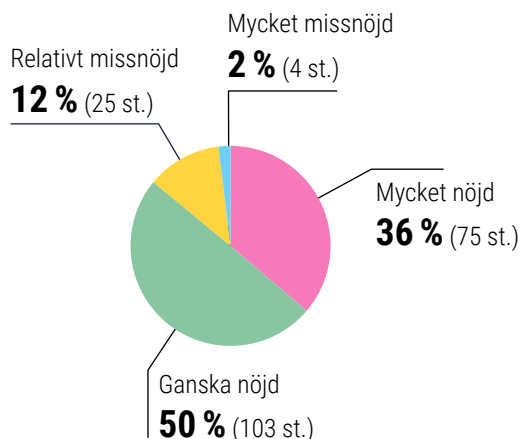
3. Arbetets innehåll och arbetstillfredsställelse

Frågorna om arbetets innehåll och arbetstillfredsställelse granskade svarspersonernas möjligheter att påverka arbetsuppgifternas innehåll och utveckla det egna arbetet samt deras arbetsmängd, uppgifternas svårighetsgrad, utnyttjande av kompetensen och arbetsuppgifternas meningsfullhet. I frågorna behandlades också arbetstillfredsställelsen och faktorer som påverkar denna samt arbetshälsa och utveckling av biblioteksarbetet.

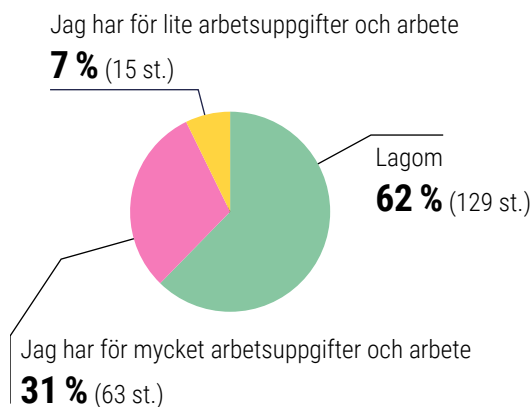
19. Jag har tillräckliga möjligheter att påverka innehållet i mina arbetsuppgifter och jag kan själv utveckla mitt arbete *



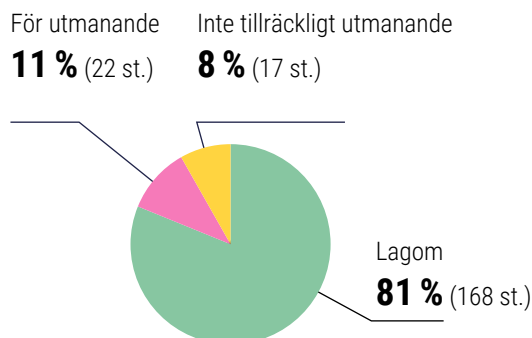
20. Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete och dina arbetsuppgifter? *



21. Min åsikt om arbetsmängden *



22. Min åsikt om arbetsuppgifternas svårighetsgrad *



23. Här kan du precisera dina tankar kring arbetsmängden, arbetsuppgifterna och arbetstillfredsställelsen, 123 svar.

I kommentarerna om arbetsmängden lyfte svarspersonerna bland annat fram det stora antalet arbetsuppgifter, den ojämna arbetsfördelningen inom arbetsenheten samt säsongvariationerna i arbetet, varvid arbetsmängden är stor under vissa perioder. Svarspersonerna ansåg inte att hektiska perioder var problematiska i sig, om det fanns tillräckligt med tid att återhämta sig efter dem. Detta var dock inte alltid fallet. Brådska och personalbrist orsakade dessutom att man inte hade tillräckligt mycket tid för att planera och utveckla det egna arbetet.

Arbetsuppgifterna är ibland säsongsbetonade, med andra ord är det riktigt hektiskt ibland och lugnare ibland. De hektiska perioderna är ofta riktigt stressande. Många deadlines på en kort tid för uppgifter som inte kan påbörjas tidigare.

Uppgifterna i sig är meningsfulla, men det finns otroligt många olika arbetsuppgifter och till slut är arbetet väldigt fragmenterat.

En del svarspersoner lyfte fram problem med arbetsfördelningen och arbetskulturen. Trots att man har bråttom är man inte redo att fördela arbetet jämnare i arbetsgemenskapen eller så finns det ovilja att ändra på verksamhetssätten. Svarspersonerna önskade också tydligare arbetsbeskrivningar. Många önskade även att de skulle ha möjlighet att bättre påverka sin egen arbetsbeskrivning. En del svarspersoner lyfte fram att yrkesbeteckningen och uppgiftens innehåll inte stämmer överens med varandra.

Tyvärr är arbetsmängden för stor. Uppgifterna läggs på enskilda individer, eftersom det helt enkelt finns för lite personal. Och det här gäller inte bara mig. Jag känner att det är en trend inom branschen.

Den allmänna arbetstillfredsställelsen blir lidande främst på grund av praktiska småsaker, där jag skulle vilja utveckla något arbetssätt i en bättre riktning (för alla), men där vi ändå fastnar i något som alltid har gjorts på ett visst sätt. Det är frustrerande, eftersom en del av mina kollegor är medvetna om att något inte fungerar, men vi kan ändå inte ändra på det.

Jag har ingen riktigt bra bild av hur mycket arbetsuppgifter jag har. Min arbetsbeskrivning är ganska rörig och jag har tidvis verkligen mycket arbetsuppgifter och ibland ingenting att göra, och jag känner mig därför obekväm när jag inte vet vad jag ska göra.

Jag gillar mitt jobb och mina arbetsuppgifter, men det faktum att jag vet att jag utför bibliotekariens arbete med yrkesbeteckningen biblioteksfunktionär – och biblioteksfunktionärens lön – minskar motivationen

24. Känns ditt arbete meningsfullt och har du möjlighet att använda din kompetens i arbetet? *

Mitt arbete är meningsfullt ibland, men jag anser att min kompetens inte utnyttjas i tillräcklig omfattning

18 % (36 st.)

Känns ditt arbete meningsfullt och har du möjlighet att använda din kompetens i arbetet?

2 % (3 st.)

Mitt arbete känns meningsfullt och jag kan utnyttja min kompetens mångsidigt

48 % (92 st.)

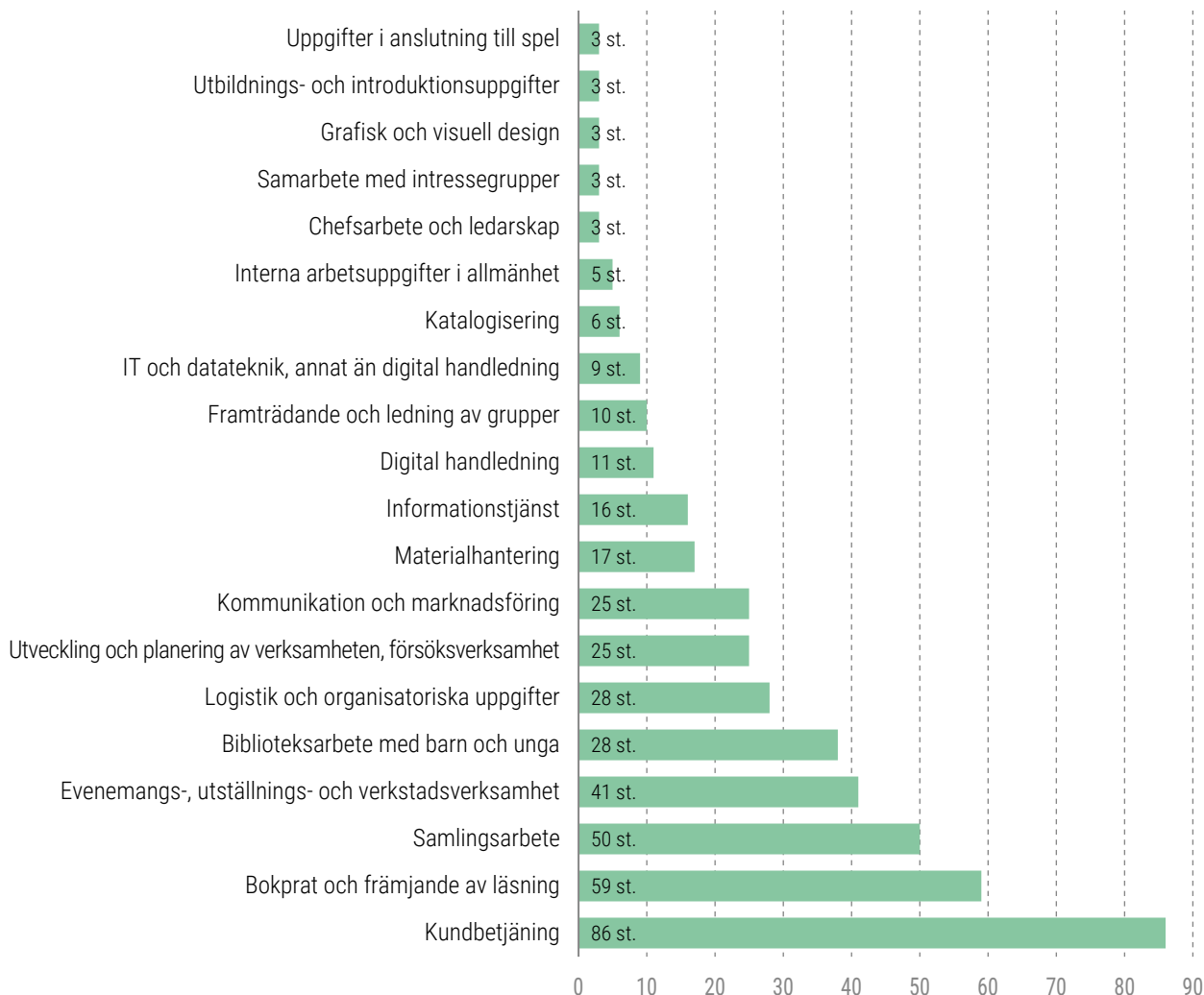
Mitt arbete är ganska meningsfullt och jag kan utnyttja min kompetens i tillräcklig omfattning

32 % (66 st.)

25. Vilka arbetsuppgifter gillar du mest, 188 svar.

Detta var en öppen fråga där svarspersonerna med egna ord kunde beskriva vilka arbetsuppgifter de gillade mest. I tabellen med en sammanställning av svaren är uppgifterna indelade i större helheter. Om svarspersonen till exempel nämner ledning av bokcirkel som en arbetsuppgift som hen gillar, har detta kategoriserats under *Bokprat och läsfrämjande*. Innehållet i uppgiftshelheterna förklaras under tabellen.

I svaren bör man också notera att tjänsterna och uppgifterna varierar från bibliotek till bibliotek. Mindre bibliotek har ett mindre tjänsteutbud och uppgiftsbeskrivningarna skiljer sig mycket från bibliotek till bibliotek. Sammanfattningen är ändå riktgivande och kan granskas till exempel i förhållande till fråga 12 som kartlägger innehållet i svarspersonernas arbetsuppgifter.



Bokprat och läsfrämjande, inkl. bokcirkel, rekommendation av material, lästräning

Samlingsarbete, inkl. val, anskaffning och avskrivningar, litteraturarbete

Biblioteksarbete med barn och unga, inkl. samarbete med skolor, undervisning i användningen av biblioteket, sagostunder, mediefostran

Evenemangs- och utställningsverksamhet, inkl. rymningsspel, kodningsverkstäder och verkstäder, musikevenemang

Utveckling och planering av verksamheten, försöksverksamhet, inkl. projektarbete

Logistik och organisatoriska uppgifter, inkl. hämtning av reservationer, bokuppsättning, logistik

Kommunikation och marknadsföring, inkl. innehållsproduktion och sociala medier

Materialhantering, inkl. reparation och inplastning av böcker, hantering av boknyheter

Digital handledning, inkl. handledning i användningen av apparater

IT och datateknik, annat än digital handledning, inkl. uppgifter med bibliotekssystemet, teknik för evenemang, idrifttagning och testning av nya apparater

26. Namnge arbetsuppgifter eller verksamhetssätt som minskar din arbetstillfredsställelse, 143 svar.

Svaren har grupperats under arbetsuppgifter respektive verksamhetssätt som minskar arbetstillfredsställelsen. Dessutom har svaren delats under dessa huvudkategorier enligt tema.

ARBETSUPPGIFTER SOM MINSKAR ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSEN

Materialhantering	<i>Exempelvis det som jag tycker att är alltför noggrann materialhantering. Hantering av utranterade böcker.</i>
Kundbetjäning	<i>I kundbetjäningen kan man ibland hamna på djupt vatten. Hotfulla situationer med kunder/aggressiva kunder gör också arbetet mindre meningsfullt.</i>
Digital handledning	<i>Digital handledning, framför allt att ge kunder råd om utskrivning, eftersom bibliotekets utskriftssystem är komplicerat. Digital handledning när kunden inte alls har någon lust att lära sig saken.</i>
Framträdanden och guidningar	<i>Kundbetjäningen är tyngst, och alla slags framträdanden och undervisning i klassituationer. Framträdanden inför publik.</i>
Administrativa uppgifter	<i>Planering av arbetsskift Pappersarbete (statistik, rapporter, redovisningar)</i>
Ordningsövervakning	<i>Att ingripa i störande beteende. Det är inte meningsfullt men det måste göras.</i>
Logistik och organisatoriska uppgifter	<i>Så kallade mekaniska arbeten som ingår i biblioteksarbetet, till exempel bokuppsättning och hantering av lass med regionlån, känns ibland träiga. De dagar då hela dagen går åt till behandla reservationer och bokuppsättning, och överlag när man har bråttom.</i>
Samarbete med intressegrupper	<i>Det har också varit svårt att få lärare och småbarnspedagoger att förbinda sig till bibliotekets tjänster.</i>
Kommunikation	<i>Kommunikation i sociala medier.</i>

Som arbetsuppgifter som mest minskar arbetstillfredsställelsen nämndes kundbetjäning, digital handledning samt uppgifter i anslutning till logistik och organisering, såsom bokuppsättning och hantering av reservationer. Inom kundbetjäningen minskade svåra kundsituationer, som till och med orsakade farliga situationer på jobbet, arbetstillfredsställelsen. Inom logistiken var problemet däremot det stora antalet logistiska uppgifter.

Några svarspersoner nämnde inte någon specifik arbetsuppgift, utan kommenterade frågan på ett allmänt plan. I dessa kommentarer lyfte svarspersonerna särskilt fram uppgifternas monotona och repetitiva karaktär och brådska. Teknik som inte fungerar och de problem som detta orsakar kom också upp i många svar.

VERKSAMHETSSÄTT SOM MINSKAR ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSEN INDELADE ENLIGT TEMA

Ledarskap och chefsarbete	<i>Mikromanagement.</i> <i>Allmänt sett minskar tillfredsställelsen också när kollegor eller chefer stökar till det alltför mycket, när man envisas med att göra saker krångligare än vad som behövs.</i>
Brådska och arbetsmängd	<i>Arbetstillfredsställelsen minskar när man är tvungen att göra många saker samtidigt, till exempel kundbetjäning, digital rådgivning och så kallade interna arbeten.</i> <i>Mängden arbete. Hinner inte göra allt, och det jag hinner göra har jag inte tid att göra till egen tillfredställande grad.</i> <i>Att ständigt anpassa sig och vara flexibel och så vidare.</i>
Möten	<i>Ibland känns det som att möten hålls bara för sakens skull. Många gånger hade man kunnat sköta samma sak via e-post. Numera är som tur de flesta av dem på Teams så man slipper spilla tid på resorna. Det skonar också naturen.</i> <i>Möten om allt.</i> <i>Också onödiga möten och möten som drar ut på tiden.</i>
Kommunalt beslutsfattande	<i>Att beslutsfattarna i kommunen inte har någon uppfattning om att biblioteket behövs och om dess betydelse.</i> <i>Det kommunala beslutsfattandets oberäknelighet.</i>
Organisationens verksamhetskultur	<i>Långsamt tempo bland annat i beslutsfattandet och med att testa nytt, många (äldre) arbetstagares "så här har det alltid varit, onödigt att ändra på saken"-attityd.</i> <i>Ständiga ändringar i rutinerna, att personalens synpunkter och behov inte beaktas i tillräckligt hög grad och i samband med beslut.</i> <i>Att visstidsanställningarna bildar en kedja, så att när en vikarie precis</i>

har lärt sig arbetet så upphör hens vikariat och jag måste åter börja från början med nästa vikarie.

Skillnader i verksamhetssätten inom arbetsgemenskapen och det allmänna kaos som detta leder till: otydliga ansvar och att man enligt mig lägger ner för mycket tid på små detaljer [...]. Ledningen är dålig och ingen ingriper i problem

Informationsteknik

Det enda som verkligen känns dåligt med mitt jobb är när det verkar ta flera år att reda ut vissa systemproblem. Att utreda återkommande problem med samma sak under en lång tid blir för mycket, jag skulle hellre gå vidare och fortsätta till nästa, nya problem.

Otidsenliga system och verksamhetssätt

Att arbetsredskapen (system e.d.) inte fungerar.

Arbetsfördelning

Ojämn arbetsfördelning mellan teamen och avdelningarna.

Inre konfrontationer inom arbetsgemenskapen mellan uppgifter i anslutning till digitala frågor som unga medarbetare sköter och mer traditionella uppgifter som de som varit längre i branschen sköter.

På vår arbetsplats gör alla allt, oavsett om uppgiftsbeteckningen är biblioteksfunktionär eller bibliotekarie. Arbetsfördelningen är alltså åtminstone än så länge inte speciellt genomtänkt eller rationaliserad.

Arbetsbeskrivning och den egna arbetsuppgiften

Min arbetstillfredsställelse minskar av att jag inte i tillräcklig omfattning kan påverka mina egna arbetsuppgifter och av att jag har för få arbetsuppgifter i förhållande till min kompetens.

Uppgifter som jag anser att vi nu på 2020-talet redan skulle kunna automatisera.

Olika former av korta projekt, eftersom dessa ofta är tidskrävande och tillkommer som extra arbetsuppgifter utöver det vanliga.

Motivationen minskar också om man inte är helt säker på vad man borde göra.

För mycket samma, repetitiva arbetsuppgifter och att inte själv kunna påverka arbetssätten.

Lokaler och arbetsredskap

Öppna arbetsrum där kollegor pratar i möten, på telefon eller med varandra är störande.

Dåliga arbetsredskap (stolar, bord).

Arbetsgemenskap

Att medarbetarna gräver ner sig i sina åsikter och vägrar att lyssna på andra.

Förändringsmotstånd, en kultur där man klagar och är missnöjd.

Konfliktsituationer bland personalen. Något som det pratas alldeles för lite om i skolorna. Överlag talas det för lite om arbetslivskompetens.

Svårigheter i kommunikationen inom arbetsgemenskapen påverkar ofta även utförandet av arbetet och arbetsklimatet.

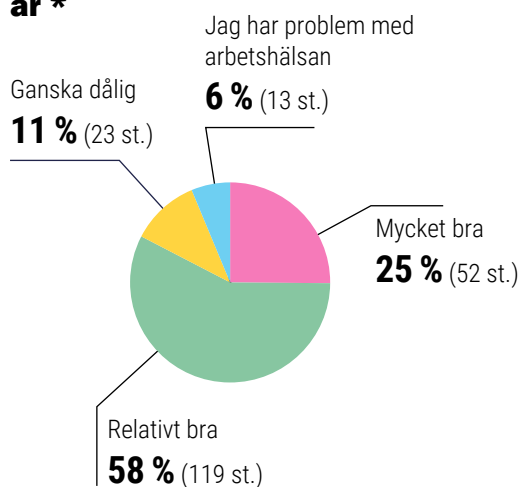
Kommunikation och informationsmiljö

Kommunikation i flera kanaler, vilket även är bra, men som ibland orsakar störningar i arbetet.

Det ständiga flödet av utbildningar och utvecklingsbehov. Det är svårt att välja vad som är nyttigt bland den stora mängden utbildningar.

Andra faktorer som minskar arbetstillfredsställelsen som lyftes fram i svaren var bland annat skiftarbete, kvällsskift, fördelningen av kundbetjäningsskift i den egna arbetsenheten, visstidsanställningar och lönen.

27. Jag anser att min arbetshälsa är *



28. Du kan berätta närmare vilka saker som påverkat din arbetshälsa positivt/försämrat din arbetshälsa, 158 svar.

SAKER SOM PÅVERKAT ARBETSHÄLSAN POSITIVT

Kundrespons och kundkontakter

Arbetsuppgifter som jag gillar och trevliga kunder har påverkat min arbetshälsa positivt. Också positiv respons från kunder och kollegor har hjälpt mig att orka.

Ett bra arbetsklimat och en bra arbetsgemenskap	<i>Vår arbetsmiljö är jättebra. Vi har det mest fantastiska gänget som uppmuntrar och där ingen knorrar. Vår chef är verkligen sporrande och låter oss genomföra även de galnaste utvecklings- eller evenemangsidéerna. Utan de här människorna skulle det kunna bli riktigt trist här.</i>
Bra ledarskap och chefsarbete	<i>Min nuvarande chef är riktigt bra: sakkunnig, rättvis och lättillgänglig – jag tror att om jag skulle få en sämre chef så skulle också jag byta jobb. Dessutom är min arbetsgemenskap för det mesta underbar.</i>
Meningsfull arbetsbeskrivning och meningsfullt innehåll i arbetet	<i>Jag tycker väldigt mycket om mitt arbete och orkar därför bra.</i>
Anvisningar och stödfunktioner för arbetet	<i>Bra anvisningar och stöd från stadsorganisationen.</i>
Prioritering och avgränsning av arbetsuppgifterna	<i>Att medvetet begränsa min arbetsmängd har bidragit till bättre arbetshälsa.</i>
Arbetshälsoverksamhet	<i>Jag anser att vår kommun tar väl hand om medarbetarnas ork till exempel genom idrotts- och kulturförmåner.</i>
Arbetsbidsarrangemang och skiftplanering	<i>Man orkar bättre när önskemålen om arbetsskift beaktas. Flexibel arbetstid</i>
Arbetets meningsfullhet och värdegrund	<i>Upplevelsen om att mitt arbete har samhällelig betydelse.</i>
Handledning	<i>Jag har fått stöd av min chef och från handledningen, vilket har underlättat situationen.</i>
Fritidsintressen	<i>Fritidsintressena bidrar till att man orkar.</i>
Möjligheter att påverka det egna arbetet	<i>Möjlighet att på ett mycket omfattande sätt påverka innehållet i det egna arbetet och arbetsbeskrivningen.</i>
Privatliv	<i>Lyckliga hemförhållanden bidrar till att man orkar.</i>

SAKER SOM HAR FÖRSÄMRAT ARBETSHÄLSAN

Problematisksituationer i kundbetjäningen	<i>Kundbetjäningen och kunder som beter sig otrevligt har förstört min arbetshälsa. Att arbeta med kundbetjäning borde inte betyda att man är samhällets sophink.</i>
Bristfälligt ledarskap och chefsarbete	<i>Dåligt ledarskap som påverkar på många nivåer i ledningen.</i>
Brådska och resursbrist	<i>Brådska, för lite tid att fokusera på det man gör, allt blir lite "hipp som happ".</i>
Coronan	<i>Coronan (aggressivare kunder, att ständigt vara flexibel, dålig och/eller motsägelsefull information från olika instanser vid staden och staten, alla olika nedstängningsarrangemang).</i>
Min hälsa och personliga skäl	<i>Personliga omständigheter har stor inverkan på arbetshälsan. Särskilt sömnbristen när man har ett litet barn.</i>
Problem relaterade till organisations verksamhet	<i>Kollegor som byts ut och brist på långsiktig utveckling och planering.</i>
Lön och ersättningar	<i>Urusel lönenivå jämfört med kraven. Arbetsuppgifterna och ansvarsområdena ökar hela tiden.</i>
IT-problem	<i>När arbetsredskapen inte fungerar (internet, datorprogram, utskrivning m.m.) eller när vi inte får skaffa program, till exempel för att det kostar en liten summa eller för att staden inte har ett samarbetsavtal om den aktuella programvaran som skulle underlätta arbetet rejält.</i>
En dysfunktionell arbetsgemenskap	<i>Också motstridiga värderingar i arbetsgemenskapen är påfrestande, till exempel när man vill utveckla verksamheten i helt andra riktningar.</i>
Osäkerhet kring anställningen	<i>Min arbetshälsa har försämrats av osäkerheten kring huruvida mitt vikariat kommer att fortsätta.</i>
Arbetsbeskrivningens vaghet	<i>Osäkerheten kring arbetsbeskrivningen och hur arbetet ska göras försämrar arbetshälsan, liksom även dålig informationsöverföring.</i>

Arbetsshiftsarrangemang

Det finns ingen tid över för fritidsintressen utanför jobbet, eftersom det har funnits tillfällen då jag haft olika arbetsshift varje dag under en vecka.

Arbetsmiljö

Den rastlösa arbetsmiljön på min andra arbetsplats försämrar min arbetshälsa betydligt.

27. Hur skulle du utveckla ditt eget arbete och biblioteksarbetet i allmänhet, 118 svar.

Här har vi delat in utvecklingsidéerna i idéer som rör svarspersonernas eget arbete och allmänna idéer kring utvecklingen av biblioteksarbetet. Vissa utvecklingsidéer rör både utvecklingen av det egna arbetet och hela biblioteksbranschen. För att underlätta läsningen och tolkningen har synpunkterna som tas upp här ändå delats upp i två separata avsnitt.

UTVECKLING AV DET EGNA ARBETET

DELOMRÅDE:

Yrkeskunnighet och kompetens

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Utbildning, arbetsrotation och ömsesidigt lärande Tid för att utveckla yrkeskunskaperna.

EXEMPEL:

Jag skulle vilja ha mer arbetsrotation, digitala färdigheter och mediefostringsfärdigheter i mitt eget arbete.

En dag för interna arbetsuppgifter per månad som enbart är avsedd för att utveckla sig själv, bland annat kurser och utbildningar.

Kunskaper om innehåll borde uppskattas och det borde finnas tid för att bekanta sig med material och läsa.

DELOMRÅDE:

Utnyttjande av kompetensen

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Införliva intressen och hobbyer i arbetet, när detta är möjligt.

EXEMPEL:

Utnyttjande av arbetstagarnas styrkor (t.ex. hobbykunskaper och andra kunskaper) i arbetsuppgifterna.

DELOMRÅDE:

Introduktion

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Tid och handledning för att kunna tillägna sig arbetsuppgifterna.

EXEMPEL:

Mer tid för introduktion.

DELOMRÅDE:

Den interna kommunikationen.

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Förbättring och effektivisering av informationsöverföringen.

EXEMPEL:

Den interna kommunikationen på biblioteket är ibland utmanande, informationsöverföringen mellan medarbetarna borde vara bättre.

DELOMRÅDE:**Arbetsbeskrivning****UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:**

Tydligare arbetsbeskrivning och avgränsning av arbetsuppgifterna.

EXEMPEL:

Likasa skulle det vara på sin plats att rationalisera kompetenskraven och arbetsbeskrivningen för bibliotekspersonal: måste en biblioteksanställd verkligen på en och samma gång vara yrkesutbildad bibliotekarie, barnträdgårdslärare, digital expert, bankrådgivare, socialarbetare, naturlig scenpersonlighet, bloggare, vloggare, boktipsare, evenemangsfixare, ungdomsarbetare, kommunikationsproffs, expert på utskrivning/kopiering/skanning, lärare, städare, terapeut, Wilma-expert och vad mera – och allt detta åtminstone på finska, engelska och svenska och helst också på teckenspråk. Lönesättningen motsvarar inte den nuvarande kravnivån, där finns det utrymme för utveckling.

DELOMRÅDE:

Planering av arbetet och prioritering av uppgifterna

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Tid att planera det egna arbetet och utveckla expertisen. Mindre tid inom kundbetjäningen. Automatisering av lämpliga delar av arbetet.

EXEMPEL:

Jag skulle vilja kunna koncentrera mig mer på substanskundandet inom mitt eget område. Utförande arbetsuppgifter kan automatiseras eller delegeras till

personal som saknar yrkesutbildning.

Möjlighet att tidvis fokusera mer på vissa arbetsuppgifter, istället för att göra lite av allt alla dagar.

DELOMRÅDE:

Interaktions- och arbetsgemenskapsfärdigheter

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Stöd för arbetsgemenskapens verksamhet till exempel genom utbildningar och teamarbetsfärdigheter.

EXEMPEL:

Utbildning i interaktions- och arbetsgemenskapsfärdigheter. / målinriktat lärande, om man måste säga något.

Om det kommer nya medarbetare till arbetsgemenskapen borde man ordna gruppbildning. Alla borde bekanta sig med alla arbetsuppgifter (t.ex. genom att skugga kollegor) så att alla skulle uppskatta det arbete som andra gör.

DELOMRÅDE:

Utöka samarbetet

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Samarbete över kommungränserna, nationellt och internationellt samarbete. Att dela goda praxis.

EXEMPEL:

Det känns som att det utförs mycket överlappande arbete i biblioteksbranschen. Olika enheter, städer, till och med bibliotekssammanslutningar borde alltså dra mer åt samma håll.

DELOMRÅDE:

Uppskattning av yrket och dess offentliga image

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Att förändra den offentliga image så att den motsvarar verkligheten. Att öka uppskattningen av arbetet i samhället.

EXEMPEL:

Jag skulle önska mig uppskattning, generellt sett. Vi gör mycket mer än "staplar böcker på hyllan". Kravnivån och arbetets mångsidighet ökar hela tiden, men det syns inte i lönen.

DELOMRÅDE:

Automatisering och självständighet

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Automatisering av grundläggande uppgifter och att öka kundernas självständighet.

EXEMPEL:

Jag skulle önska mer automatisering av de mest grundläggande uppgifterna – ju mer vi skulle ha tid för expertuppgifter, desto mer skulle vi kanske också betraktas som experter med högre kunskaper än bara alfabetet.

DELOMRÅDE:

Ledarskap och chefsarbete

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Tid, stöd och handledning för chefsarbetet.

EXEMPEL:

Chefens stöd är a och o i allt. Jag själv har en utmärkt chef. Jag skulle önska att alla chefer skulle få mer stöd och handledning. Bra social förmåga är den viktigaste egenskapen hos en närchef.

DELOMRÅDE:

Utvecklingsverksamhet

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Kund- och innehållsorientering samt planmässighet och långsiktighet i centrum för utvecklingsverksamheten. Ordning på tidsplanering och resurstilldelning. Mod att testa nya saker, men vid behov också beredskap att kritiskt granska utvecklingsbehoven och biblioteksverksamheten.

EXEMPEL:

Jag skulle hålla de uppgifter vi har enligt lag på minnet. I vardagen borde det också finnas tid att fundera på varför vi gör vissa saker på biblioteket och vad vi försöker uppnå med dem.

Om jag fick bestämma så skulle jag kanske under en period inte utveckla någonting alls. Det känns som att man hela tiden måste utveckla arbetet i den ena eller andra riktningen, och jag själv skulle vilja ha en viss stabilitet åtminstone under en tid.

Vi måste våga bryta de gamla mönstren för att branschen kan utvecklas. Mer experiment, inte bara att göra saker på pappret.

DELOMRÅDE:

Bibliotekslokalen

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Behov av lugna utrymmen.
Lokalplanering och användning
av lokaler på ett sätt som stödjer
verksamheten.

EXEMPEL:

*I övrigt skulle jag önska att
biblioteket återgår till det tidi-
gare, så att biblioteket inte är
ett vardagsrum där det stän-
digt pågår evenemang, utan helt
enkelt bara ett bibliotek. En
plats där man lånar material,
vistas och läser i lugn och ro,
utan att Pelle Hermanni spelar
ukulele i något hörn.*

DELOMRÅDE:

Organisationens verksamhet

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Prioritering av kärnfunktionerna
och vid behov avgränsning av
verksamheten. Verksamhetens
planmässighet och en tyd-
lig kommunikation om målen.
Jämlig arbetsfördelning och att
man lyssnar på personalen i frå-
gor som rör arbetet. Gallring
av överlappande arbetsuppgif-
ter och ändring av föräldrade
arbetssätt.
Kundorientering som grund för
verksamheten.

EXEMPEL:

*Jag skulle lägga in de viktigaste
sakerna i en årsklocka.*

*Genom att ifrågasätta normer,
uppdatera och modernisera för-
äldrade arbetssätt och under-
söka vad ett modernt bibliotek
bör göra. Att framhäva kund-
orientering i stället för resulta-
torientering (!)*

*Tydligare separation av arbets-
uppgifter, målmedvetet arbete,
kännedom om mål, konsekvent
och tydligt ledarskap.*

DELOMRÅDE:

Lönesättning, bonusar och möj-
ligheter att avancera.

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Lön som motsvarar arbetets
kravnivå. Att erbjuda möjligheter
att utvecklas och avancera.

EXEMPEL:

*Absolut att få ordning på
lönerna! Det är helt chocke-
rande att människor med hög-
skoleutbildning tvingas se sig
fram med denna arbetsmängd
och ungefär 1 700€/månad
efter skatt. Biblioteksarbetet
kräver mångprofessionellt kun-
nande.*

*Man borde ha bättre möjlig-
heter att avancera i arbetet.
Om man är överkvalificerad för
arbetsuppgiften borde arbets-
platsen kunna erbjuda arbets-
uppgifter som motsvarar den
anställdas utbildning och kor-
rekt lönesättning allt efter som
den anställda utvecklas.*

DELOMRÅDE:

Tilldelning av resurser till verksamheten

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Tillräcklig personal.
Ändamålsenliga och fungerande arbetsverktyg.

EXEMPEL:

Jag skulle utveckla så att man anställer fler arbetstagare och vikarier så att inte en person svarar för flera personers arbete, eftersom väldigt många biblioteksanställda kommer att gå i pension de närmaste åren.

DELOMRÅDE:

Webbtjänster och teknik

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Utveckling och användbarhet av webbtjänsterna. Att tillfredsställa kundernas önskemål.

EXEMPEL:

Vissa bibliotek skulle också kunna ha webbplatser som är mer användarvänliga. Just nu bidrar de inte till att hitta information, utan snarar döljer den. Man skulle till exempel kunna involvera vanliga kunder i planeringen. Fråga till exempel de nybörjare som deltar i digitala handledningar. :)

Planering och inläring av nya arbetssätt och möjligheter alltid när detta behövs. Till exempel sätt att utvidga kundbetjäningen till internet eller liknande.

Elektroniska verktyg som underlättar arbetet är mycket bra föremål för utvecklingen.

DELOMRÅDE:

Samhällsansvar

UTVECKLINGSÖNSKEMÅL:

Verksamhet som utgår från människan och stöd för delaktigheten. Att beakta klimatförändringarna i verksamheten och materialet samt att stödja cirkulär ekonomi.

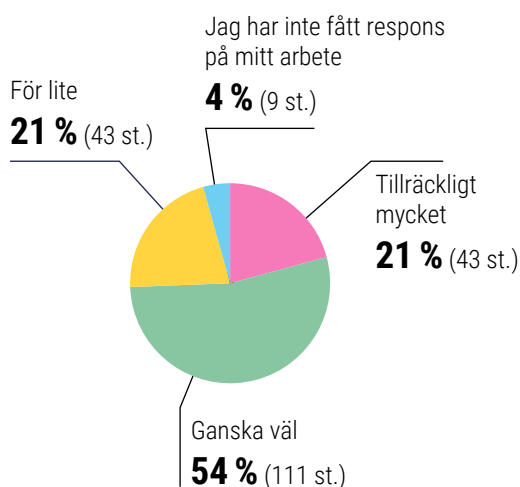
EXEMPEL:

Jag skulle önska att biblioteksarbetet var mänskligare och att det i högre grad skulle utgå från människan. Det är viktigt att möta kunderna. Att effektivisera verksamheten till det yttersta är dagens melodi, men det stödjer inte arbetshälsan och ofta inte heller kundnöjdheten.

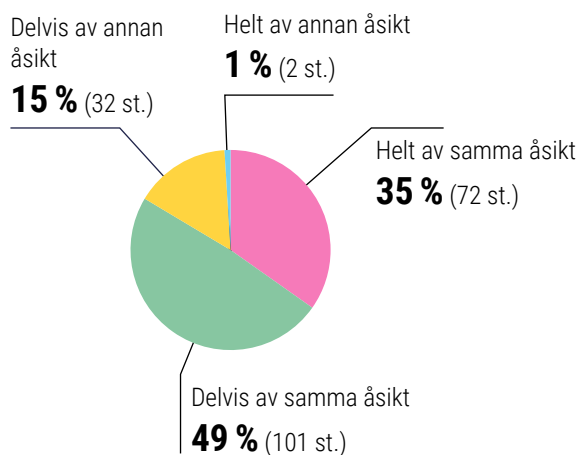
Jag skulle utveckla biblioteksverksamheten mer i linje med cirkulär ekonomi och öka delaktighetsperspektiven i arbetet.

4. Arbetsgemenskap och ledarskap

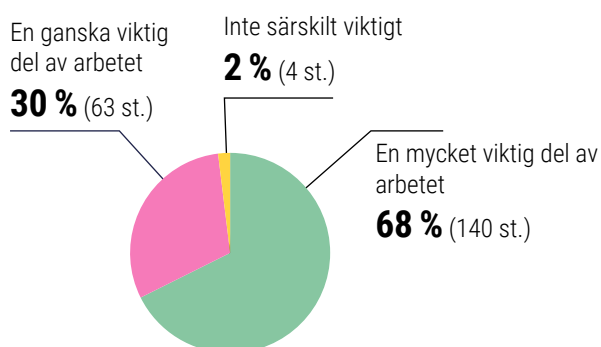
30. Jag får respons på mitt arbete *



31. Jag upplever att man i min arbetsgemenskap tar i beaktande allas kunnsande och behandlar alla jämlikt *



32. Arbetsgemenskapen och chefens stöd är för mig *



Jag upplever inte att arbetsgemenskapens eller chefens stöd är viktiga, utan andra faktorer i arbetet väger tyngre

0 % (0 st.)

33. Du kan kommentera arbetsgemenskapen och chefernas verksamhet med egna ord, 97 svar.

Nästan alla som svarade på frågan betonade arbetsgemenskapens och chefsverksamhetens betydelse för trivseln i arbetet och arbetshälsan. En bra och välfungerande arbetsgemenskap samt en kunnig och lättillgänglig chef är viktiga drag- och hållkraftsfaktorer i arbetet.

Biblioteksbranschen kommer i framtiden att behöva bra chefer och välfungerande arbetsgemenskaper för att hålla personalen motiverad, eftersom åtminstone lönen inte motiverar.

Svarspersonerna önskade att cheferna skulle vara lättillgängliga och nåbara, konsekventa och sporrande. Bra ledarskap ansågs bestå av tillit, uppskattning av arbetstagarna och av att man lyssnar på dem samt ger respons.

Jag har ibland lagt märke till svårigheter med chefer, om de så att säga representerar en annan generation i sin ledarstil än vad jag själv förväntar mig. Jag saknar mer feedback och uppmuntran, samt "fria händer".

Jag anser att chefs roll är att fungera som ett stöd och möjliggöra arbetet. Bibliotekarier och biblioteksfunktionärer känner bäst till sitt bibliotek och dess praxis och behov, så cheferna bör lita på deras erfarenheter. Mina kollegor på mitt bibliotek har erfarenhet av auktoritära ledare som alltför mycket lagt sig in i sätten att utföra arbetet. Detta har försämrat trivseln i arbetet och arbetshälsan.

Ett bra ledarskap innebär också att man vid behov ingriper och sätter gränser. Exempelvis vid problematiska situationer i arbetsgemenskapen önskade svarspersonerna att cheferna och ledarna har mod att ingripa i problem i arbetsgemenskapen och förmåga att lösa dem.

Chefen tar inte alltid tillräckligt ställning till olika saker. Hen vänder och vrider på saken och antar att vi förstår vad som menas. Ibland har jag missat en uppgift när det inte sägs tydligt.

FÖLJANDE KÄNNETECKNAR EN BRA LEDARE

lätt att ta kontakt med
visar uppskattning pålitlig
visar tillit jämlik konsekvent
punktlig och sakkunnig rättvis
yrkeskunnig

En välfungerande arbetsgemenskap och en sporrande atmosfär var för många svarspersoner en av de viktigaste delfaktorerna i arbetet. På motsvarande har en dysfunktionell arbetsgemenskap och problem med ledningen till och med föranlett byte av arbetsplats.

Min arbetsgemenskap och chef är mycket viktiga resurser för mig och kärnan för trivseln i arbetet.

Jag har bytt arbetsplats när jag kände att arbetsgemenskapen och chefen inte stöttar mig tillräckligt. Mitt bästa beslut någonsin!

Svarspersonerna ansåg att en bra arbetsgemenskap består av en diskuterande och tillåtande atmosfär, kreativitet och tillit, ömsesidig uppskattning och laganda. Svarspersonerna ansåg det också vara viktigt att arbetsgemenskapen är mångformig. En del svarspersoner önskade att det även skulle finnas jämnåriga kollegor i arbetsgemenskapen.

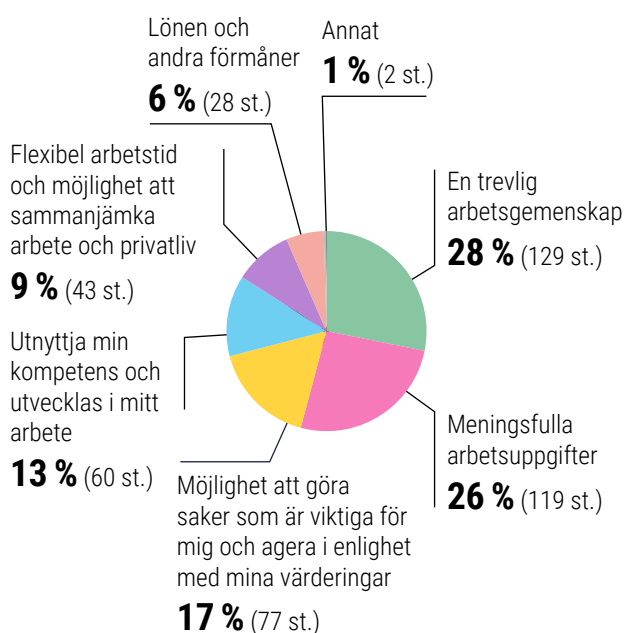
För mig är det viktigt att arbetsgemenskapen är så mångsidig som möjligt bland annat vad gäller ålder, kön och etnicitet.

FÖLJANDE KÄNNETECKNAR EN BRA ARBETSGEMENSKAP

diskuterande
inspirerande
jämlik
pålitlig
visar uppskattning
flexibel
kreativ
mångformig
sinne för humor

5. Värden, arbetslivet och mål för arbetet

34. För mig är det viktigaste i arbetet (välj de två viktigaste alternativen)



35. Har ditt arbete på biblioteket motsvarat de förväntningar som du hade när du började i branschen, 195 svar.

De flesta svarspersonerna (71 %) konstaterade att biblioteksarbetet har motsvarat de förväntningar som de hade när de började i branschen. Många har även varit positivt överraskade av arbetsuppgifternas mångsidighet och några svarspersoner kommenterade att biblioteksarbetet har överträffat deras förväntningar.

Det har faktiskt varit över förväntan! Jag har fått göra så många olika saker.

Utan tvekan visste jag inte hur mångsidigt arbete som görs på ett bibliotek när jag började i branschen och därmed är min nuvarande uppgiftsbeskrivning mycket mer än vad jag någonsin hade kunnat föreställa mig.

En del svarspersoner valde den så kallade medelvägen i sin utvärdering. Å ena sidan hade arbetet på biblioteket motsvarat förväntningarna, å andra sidan fanns det också vissa saker som överraskat.

Ja och nej. Utbildningen och praktiken gav mig en uppfattning om de grundläggande uppgifterna på biblioteket. Den höga arbetsbelastningen var en överraskning, likaså problemen i branschen med brist på arbetstagare och så vidare.

Delvis. Eftersom det är kring tio år sedan jag arbetade för första gången på ett bibliotek, så har jag märkt hur arbetsbilden inom biblioteket förändrats med åren. Kärnuppgifterna finns kvar, men många nya arbetsuppgifter har tillkommit, varav vissa inte har direkt med biblioteksbranschen att göra.

Ja och nej. Mängden möten överraskade mig. Jag vill ha mer handling!

Hos en del svarspersoner motsvarade biblioteksarbetet inte förväntningarna. Framför allt arbetstempot, brådskan, de mångahanda kraven i arbetet och utmanande kundbetjäningssituationer var i strid med förhandsuppfattningarna.

Branschen har förändrats mycket de senaste åren och förväntningarna på arbetstagarna är helt annorlunda idag mot vad de var när jag kom in i branschen. Evenemangsproduktion, aktiv produktion av innehåll till sociala medier och annat liknande, vilket jag inte alls upplever som mitt område, får hela tiden mer vikt.

Nej. Att biblioteket i allt högre grad blir ett vardagsrum visste jag redan under studierna, men jag förstod det inte till fullo då. Kundbetjäningen är något alldeles förfärligt.

36. Hur ser du på din egen karriärutveckling i framtiden och vad förväntar du dig av de kommande arbetsåren, 174 svar.

På frågan om karriärutvecklingen svarade många med en visstidsanställning att de framför allt önskade sig en fast anställning i biblioteksbranschen.

Jag ser att min karriär utvecklas från att hoppa från ett vikariat till nästa till ett mer stadigvarande och beständigt arbete där jag även har en egen, tydligare roll på biblioteket. Jag hoppas att utveckling även sker kompetensmässigt. Jag vill i fortsättningen i högre grad få arbeta med de arbetsuppgifter som jag känner att jag är bra på. Av de kommande arbetsåren förväntar jag mig att jag lär mig nya saker och undviker att fastna i samma gamla spår.

Som önskemål gällande karriärutvecklingen nämndes utveckling av den egna kompetensen, specialisering och ökad expertis. Många önskade också att de kunde utveckla sin nuvarande arbetsuppgift i linje med sina egna önskemål.

Jag hoppas att jag får testa på många olika, roliga sätt att göra biblioteket bekant för barn. Just nu vill jag utveckla verksamheten vid min egen enhet så att den blir smidigare, är mer planmässig och orsakar mindre belastning för hela personalen.

Förnya bibliotekets utrustning, lära mig nya saker, införa ny teknik på biblioteket, kanske fortbilda mig.

Många svarspersoner var också intresserade av att avancera i karriären. En del som arbetade som biblioteksfunktionärer önskade att de i framtiden får en befattning som bibliotekarie eller informatiker. En del såg även chefsuppgifter som ett beaktansvärt alternativ.

Jag ämnar få anställning som bibliotekarie och få utföra arbetsuppgifter som motsvarar min kompetensnivå. Jag är också intresserad av att prova på olika slags inriktningar. Jag avser också utbilda mig ytterligare och kanske även prova på andra jobb emellanåt.

Jag hoppas att mina arbetsuppgifter utvecklas så att jag får möjlighet att utnyttja min kompetens mer. Någon gång blir kanske chefsarbetet intressant, när jag fått mer erfarenhet av biblioteksbranschen.

Att avancera i karriären ansågs emellertid vara svårt i biblioteksbranschen och en del funderade även på att byta bransch eller arbetsplats.

Jag ser tyvärr inte särskilt bra utvecklingsmöjligheter, vilket försämrar motivationen, eftersom tanken om att de följande 30 åren utföra samma arbete som inte bjuder på tillräckliga utmaningar, inte gör det möjligt att utvecklas eller att uppnå en bättre position, är nedslående.

Jag ser ingen särskilt stor utveckling vad gäller min position eller lön. Jag tänker främst att min kompetens växer och att jag får erfarenhet av olika slags bibliotek. Det kan även hända att jag i något skede byter bransch.

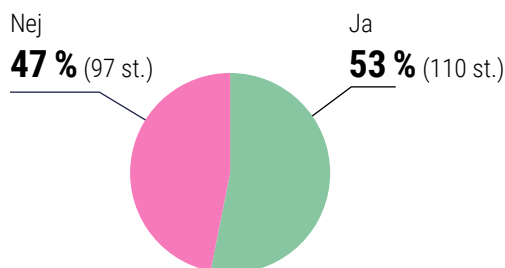
Inom den närmaste framtiden kommer jobbet sannolikt att fortfarande vara utmanande eller föränderligt. Man ska ständigt vara redo att utveckla sina yrkeskunskaper. Jag önskar i princip fler positiva utmaningar som följer av allmänna förändringar inom biblioteksbranschen, snarare än negativa utmaningar till följd av förändringar i arbetsorganisationen eller effektivisering av ekonomin/funktionerna. Om jag vill framåt i karriären måste jag förmodligen byta jobb, eftersom det hos min nuvarande arbetsgivare inte finns några möjligheter att avancera.

En del svarspersoner var i sin tur fullständigt nöjda med sitt nuvarande jobb och deras karriärönskemål gällde utveckling av det nuvarande jobbet.

Jag har just nu en arbetsuppgift som jag njuter av och jag drömmer inte om några karriärframsteg inom den närmaste framtiden. Av de kommande åren förväntar jag mig lugna arbetsår med en god balans mellan fritiden och karriären.

En jämn utveckling som utökar erfarenheten och som förhoppningsvis håller sig stabil och levande.

37. Har du någonsin funderat på att byta yrke? *



38. Du kan precisera ditt föregående svar här. Om du har funderat på att byta yrke, vilka är orsakerna till att du funderar på att byta bransch, 113 svar.

ORSAKERNA TILL ATT SVARSPERSONEN FUNDERAT PÅ ATT BYTA YRKE (ANTALET SVAR INOM PARENTES)

Lönesättningen och uppskattningen av biblioteksbranschen (39)

Det har vållat mig stress att mängden arbetsuppgifter och kravnivån ökar, men lönen är dålig. Jag har övervägt branschbyte, men å andra sidan vet jag inte vad jag skulle byta till.

Dålig lönenivå, låg uppskattning av biblioteksbranschen, biblioteken och biblioteksmedarbetarna, dåliga möjligheter att gå uppåt/framåt i karriären.

Orsaker relaterade till arbetets innehåll (26)

Biblioteksbranschens förändring och de ständigt ökande kraven i arbetet. Det känns som att biblioteket hela tiden får nya grejer och olika arbetsuppgifter, men man får aldrig en ordentlig introduktion och känner sig därför ständigt osäker på jobbet.

Jag funderar på om jag i det här arbetet kan förverkliga all den kompetens som jag har.

Intresse för andra branscher och uppgifter (16)

Jag vill prova på olika jobbalternativ.

Sysselsättningsläget i branschen (15)

Dåligt sysselsättningsläge, framför allt om man inte vill arbeta med barn och unga. Dessutom anser jag att många bibliotek utvecklas till det sämre.

Utmaningar i kundbetjäningen (11)

Hotfulla och verkligen svåra situationer med kunder, otydlig arbetsbeskrivning och arbetsmängd.

Arbetsmängd (10)

Jag orkar inte med de små personalresurserna och att man ständigt måste vara flexibel. Lönesättningen speglar inte alls hur mycket man tvingas jobba i branschen.

Problem i arbetsgemenskapen (8)	Arbetets svårighetsgrad, brådskan och lönesättningen. Också klimatet på arbetsplatsen är en av orsakerna till att jag övervägt branschbyte.
Arbetstiderna (7)	Det är ibland svårt att sammanjämka skiftarbete med vardagen. Dessutom är lönerna bättre på andra ställen.
Personliga orsaker (6)	Jag gillar omväxling. Ibland drömmer jag om att arbeta utomhus. Ibland saknar jag också en arbetsbeskrivning med mindre stress.
Problem med ledarskapet (5)	Dålig personalledning, små resurser, stor arbetsmängd i förhållande till lönen och en tydlig brist på uppskattning av branschen.
Faktorer som rör arbetshälsan (5)	Burnout och en känsla av att man inte lyssnar på personalen i problematiska situationer. Ständig stress och att lära sig nytt hela tiden.

39. Enligt mig är det bästa med biblioteksarbetet, 188 svar.

Som det bästa med biblioteksarbetet nämndes verksamhetens värdegrund och samhällspåverkan, litteratur och läsförmedling, kundkontakter, arbetet med barn, den egna arbetsgemenskapen och att arbetet är mångsidigt, kreativt och omväxlande.

Värderingarna! Helt klart. Det här arbetet passar mina egna värderingar perfekt och det är också orsaken till att jag i slutändan inte har velat byta bransch. I biblioteksarbetet är också det härligt att kundbetjäningen sker bara på kundens villkor och att vi inte försöker sälja något. Vi är öppna gentemot alla och betjänar var och en på bästa möjliga sätt.

Möjligheten att bidra till läskunnighet och informationskompetens ute i samhället, samt bidra till det välmående som läsning för nöjes skull ger.

Att möta kunderna, hjälpa människor och erbjuda nya tjänster allt efter som världen och samhället förändras.

Att få göra ett arbete som är ganska väl i linje med ens egna värderingar och att dela samma värderingar med sin arbetsgivare. Det ger en känsla av mening i livet. Biblioteket som utrymme, lugnet.

Att arbeta med kunskap och litteratur.

Kunderna, särskilt barnen!

Det bästa med biblioteksarbetet är nöjda kunder och bokprat.

Det bästa är att göra ett arbete som är samhälleligt livsviktigt tillsammans med många olika personligheter. Jag tycker att det är underbart hur olika de människor som söker sig till biblioteksbranschen är – jag skulle dock önska fler människor från olika kulturer!

Arbetets mångsidighet. Också litteratur och litteraturfostran ligger mig nära hjärtat. De flesta i branschen är intresserade av samma saker som jag och det är trevligt att arbeta med likasinnade.

Gemenskapen, att man får jobba det man brinner för. Arbete och fritid går lite ihop.

Jag älskar detta jobb alldeles otroligt mycket och jag har svårt att föreställa mig något annat eller åtminstone att jag skulle vara lika bra på något annat arbete som på biblioteksarbetet. Kollegorna, kunderna, arbetsuppgifterna... Allt påverkar.

Sammanfattning av svaren

Av de unga arbetstagarna som besvarade enkätundersökningen hade mer än hälften valt att utbilda sig inom biblioteksbranschen, eftersom de uttryckligen ville arbeta på bibliotek. En del svarspersoner hade också provat på biblioteksarbete i praktiken innan de sökte sig till utbildning inom branschen. Baserat på enkätundersökningen kan man alltså dra slutsatsen att de unga som söker sig till utbildning inom branschen är motiverade och att biblioteket är en eftertraktad arbetsplats. Svarspersonerna var i regel också nöjda med sitt arbete och arbetsförhållandena. Rentav 86 procent av svarspersonerna var nöjda eller ganska nöjda med sitt arbete och sina arbetsuppgifter.

Enligt svarspersonerna finns det ett tillräckligt utbud av fortbildning i branschen och möjligheterna att delta i utbildningar har förbättrats bland annat tack vare distansutbildningar. Enligt 62 procent av svarspersonerna är arbetsmängden lagom stor och enligt 81 procent är arbetsuppgifterna lagom utmanande.

Trots dessa goda resultat har 53 procent av svarspersonerna övervägt branschbyte. Vid en närmare granskning av arbetsmängden ansåg 31 procent av svarspersonerna att de har för mycket jobb och för många arbetsuppgifter, medan 7 procent konstaterade att de har för lite jobb och arbetsuppgifter. 20 procent av svarspersonerna ansåg också att deras kompetens inte utnyttjas i tillräcklig omfattning och 17 procent av svarspersonerna upplevde att deras arbetshälsa är dålig eller att de har problem med arbetshälsan.

Arbetsuppgift och arbetsmängd

De flesta svarspersonerna var alltså nöjda eller ganska nöjda med innehållet i sina arbetsuppgifter och uppgifternas svårighetsgrad samt med sina egna möjligheter att påverka innehållet i uppgifterna. Nästan en tredjedel av svarspersonerna konstaterade dock att de har för mycket uppgifter och arbete. Den stora arbetsmängden kom även fram i de kompletterande svaren. Det finns inte tillräckligt mycket tid för att planera och utveckla det egna arbetet och brådskan tär på arbetstillfredsställelsen.

Brådskan verkade i synnerhet framhävas vid avvikande situationer, till exempel vid sjukfall bland personal. Långvariga eller återkommande avvikande situationer orsakar hög belastning. Man ansåg även att brådskan delvis beror på både arbetsfördelningen och på arbetssätten. Det finns inte alltid vilja att testa nya arbetssätt eller så är man inte beredd att fördela arbetet inom arbetsgemenskapen så att belastningen jämnas ut.

Automatiseringen i biblioteksbranschen och digitaliseringen av tjänsterna har åtminstone enligt denna enkätundersökning inte väsentligt minskat mängden kundbetjäningarbete eller olika slags återkommande arbetsuppgifter. Svarspersonernas arbetsuppgifter bestod mestadels fortsättningsvis av kundbetjäning, olika slags rådgivnings- och handledningsuppgifter samt logistiska och organisatoriska arbeten.

Kundbetjäningen delade åsikterna starkt. Många svarspersoner lyfte fram betydelsen och vikten av

kundkontakter. Samtidigt syntes i flera svar också att kundbetjäningen var belastande. I biblioteksarbetet stöter man allt oftare på besvärliga och till och med farliga kundsituationer. Biblioteket, som är öppet för alla, bevittnar också den underprivilegiering och det illabefinnande som finns i samhället.

I de sammanlagda svaren var ändå kundbetjäningen bland de mest omtyckta arbetsuppgifterna. Andra omtyckta arbetsuppgifter var bland annat bokprat och andra uppgifter inom läsförmedling, samlingsarbete, evenemangs- och utställningsverksamhet samt arbete med barn och unga.

Av svarspersonerna upplevde 48 procent att deras arbete är meningsfullt och de fick också utnyttja sin kompetens mångsidigt i sitt arbete. Utnyttjandet av kompetensen och arbetsuppgifternas meningsfullhet lyftes också fram i anslutning till andra frågor. Svarspersonerna önskade att man på arbetsplatserna bättre skulle beakta arbetstagarnas styrkor och kompetens, och en del svarspersoner upplevde att deras kompetens inte utnyttjades i tillräcklig omfattning.

Man önskade större tydlighet vad gäller arbetsbeskrivningarna samt möjlighet att specialisera sig och utveckla den egna expertisen i arbetsuppgifterna. Å andra sidan sågs arbetets mångsidighet som något positivt. Mångsidigheten blir problematisk om arbetet blir alltför splittrat och består av alltför många separata arbetsuppgifter. Man önskade också att rutinmässiga och repetitiva arbetsuppgifter skulle automatiseras ännu mer i framtiden så att personalens arbetstid frigörs till mer krävande arbetsuppgifter.

Arbetsgemenskap och ledarskap

Arbetsgemenskapens betydelse för såväl arbetstillfredsställelsen som arbetshälsan lyftes i centrum i enkätsvaren. En bra arbetsgemenskap hjälper en att orka även i situationer där arbetet känns tungt och påfrestande. En dålig arbetsgemenskap däremot tär på resurserna och är också en central faktor vad gäller utmattning i arbetet. Arbetsgemenskapens stöd är i högsta grad väsentligt i synnerhet för unga arbetstagare. En nyanställd måste kunna lita på att hen får hjälp och stöd i arbetet av mer erfarna medarbetare. Arbetsgemenskapen borde också ha förmåga att lyssna på och ta emot nya tankar och perspektiv på verksamheten.

I biblioteken finns många bra arbetsgemenskaper där alla får sin röst hörd och där allas synpunkter beaktas. Av enkätundersökningen framgår dock att det även finns arbetsgemenskaper där samspelet inte fungerar och där det är svårt att framföra olika åsikter. Med tanke på arbetsgemenskapens välbefinnande vore det viktigt att man ingriper i problem och löser de situationer som orsakar svårigheter. Cheferna har nyckelrollen i detta och de bör ges tillräckligt mycket tid och stöd för detta arbete.

Chefens roll som stöd för arbetet och möjliggörare av arbetet lyftes också fram i svarspersonernas kommentarer. Man önskade att cheferna skulle ha mer tid att fokusera på sin kärnuppgift, det vill säga på att stötta och facilitera sitt team. Man önskade sig ett människonära och sporrande ledarskap och chefsarbete som grundar sig på en bra växelverkan. Det ansågs också vara viktigt att få respons. Det är intressant att mycket likriktade resultat kan ses i ledarskapsbarometern som juniorhandelskammaren publicerade i våras (Finlands juniorhandelskammare, 2022). I denna studie kartlades vilket slags ledarskap millenniegenerationen och yngre arbetstagare önskar sig. Av undersökningen framgick att de unga önskar en mer människonära, mångformig och jämlik ledarskapskultur.

Arbetstillfredsställelse och arbetshälsa

68 procent av svarspersonerna upplevde att arbetsgemenskapen och chefens stöd är en mycket viktig del av arbetet. 28 procent av svarspersonerna uppgav att en trevlig arbetsgemenskap är det viktigaste i arbetet. Näst viktigast är meningsfulla arbetsuppgifter (26 %) samt möjlighet att göra saker som är viktiga för en själv och att agera i enlighet med de egna värderingarna (17 %).

Ett bra arbetsklimat, kunnigt chefsarbete och ledarskap, en meningsfull arbetsbeskrivning och påverkansmöjligheter i arbetet bidrog till en god arbetshälsa. Som delfaktorer som påverkar arbetshälsan sågs även den egna förmågan att avgränsa och leda sitt eget arbete, fungerande arbetsskiftsarrangemang samt möjlighet att anpassa arbetslivet så att man även har tid för hobbyer och annat privatliv.

Som faktorer som försämrar arbetshälsan sågs bland annat problematiska situationer i kundbetjäningen, bristfälligt ledarskap och chefsarbete, brådska när

arbetsuppgifter ska utföras, osäkerhet kring jobbet och en dysfunktionell arbetsgemenskap. Man ansåg att det även finns utrymme för förbättring i arbetsplatsens och organisationens verksamhetssätt. Långsamt beslutsfattande, otydliga ansvar, förändringsmotstånd, men å andra sidan också alltför snabba och frekventa förändringar minskade arbetstillfredsställelsen.

Utbildning, fortbildning och introduktion i arbetet

Av dem som svarade på enkäten ansåg alltså 33 procent att en utbildning inom biblioteksbranschen ger goda förutsättningar för arbetet på biblioteket. Av svarspersonerna uppskattade dock 20 procent att utbildningen inom branschen inte möter kraven inom biblioteksarbetet eller att deras utbildning knappt gav dem några förutsättningar alls för arbetet på allmänna bibliotek. Av de kompletterande svaren framgick att man önskade att utbildningen inom biblioteksbranschen bättre skulle ta hänsyn till de förändringar som skett i branschen.

Vid en granskning av kompetenskraven i arbetet kan förändringen av arbetet redan ses. Som de viktigaste färdigheterna lyftes fram interaktionsfärdigheter, kunskaper om litteratur och innehåll, digitala färdigheter och handledningsfärdigheter samt kommunikations- och marknadsföringskunskaper och kunskaper om innehållsproduktion. Också organisatorisk förmåga och problemlösningsförmåga samt förmåga att leda det egna arbetet ansågs vara viktigt. De förändrade kompetenskraven syns sannolikt även framför allt i unga arbetstagares arbetsbeskrivningar. Unga får oftare ta ansvar för uppgifter som kräver till exempel digitala färdigheter och behärskande av olika kommunikationskanaler.

Svarspersonerna var i regel nöjda med utbudet av fortbildning inom branschen. Problematiskt var främst deltagandet i utbildningar, vilket i vissa arbetsuppgifter och vid vissa enheter var svårt. En del svarspersoner önskade också tydligare information om vilka utbildningar det lönar sig att välja i det ganska omfattande utbildningsutbudet.

75 procent av svarspersonerna var nöjda med introduktionen i arbetet. Siffran kan anses vara relativt bra, men å andra sidan var ändå en fjärdedel av svarspersonerna missnöjda med den introduktion de hade fått. En del svarspersoner hade inte heller fått någon intro-

duktion alls i sina arbetsuppgifter. Introduktionspraxis varierade mycket mellan olika bibliotek. På en del bibliotek var introduktionen mycket systematiskt och väldokumenterad, på andra var den nyanställda däremot tvungen att börja arbeta utan någon som helst "inkörningsfas" till den nya uppgiften.

Introduktionen har enormt stor betydelse för en ny arbetstagare. Den lägger grunden för mottagandet av den nya uppgiften och ger en bild av vad som förväntas av arbetstagaren. I värsta fall skapar avsaknaden av introduktion eller bristerna i introduktionen osäkerhet som gör det svårare att lära sig arbetsuppgiften och hitta sin plats i arbetsgemenskapen. Den tid som används på introduktionen återbetalar sig flerfaldigt. Biblioteksbranschen borde stanna upp och fundera på hur man kan införa välfungerande introduktionsmodeller på alla arbetsplatser så att alla nya arbetstagare får den introduktion i arbetet, arbetsmiljön och den egna organisationens verksamhet som de behöver.

Önskemål om utvecklingen och framtiden

Unga arbetstagare skulle utveckla sitt eget arbete genom att förtydliga arbetsbeskrivningen, avsätta tid för att planera arbetet och utveckla de egna yrkeskunskaperna, prioritera arbetsuppgifterna samt utöka samarbetet.

Man såg många utvecklingsbehov på organisationsnivån. Enligt svarspersonerna skulle många arbetsuppgifter kunna automatiseras mer för att frigöra personalens arbetstid till andra uppgifter. Arbetsfördelningen skulle kunna förtydligas och jämnas ut. För cheferna önskades mer arbetstid så att de kan agera som stöd för personalen. För arbetsgemenskapen önskades mer att prova på nya verksamhetssätt samt öppenhet för nya synsätt. Av biblioteksverksamheten önskades allmänt sett mer planmässighet och prioritering av uppgifter. Att utveckla verksamheten ansågs vara viktigt, men man önskade att man i samband med detta skulle lyssna på kundernas och personalens synpunkter.

Av svaren framkom också oro för de ökade kraven och arbetsuppgifterna. Också lönesättningen i branschen, som inte ansågs motsvara kravnivån i arbetet, kritiserades en hel del. Likaså fanns oro för biblioteksbranschens offentliga image. En del svarspersoner hade också funderingar kring möjligheterna att avancera inom branschen. Av de 157 svarspersoner som

hade en högskoleexamen inom biblioteksbranschen arbetade rentav 63 personer i en uppgift där högskoleexamen i branschen inte är ett krav.

Många ansåg dock att biblioteken kan se fram emot en ljus framtid. Det bästa med biblioteksarbetet var enligt de unga dess värdegrund. Svartpersonerna önskade att biblioteket även i framtiden är en plats som mångsidigt stöttar läskunnigheten. Biblioteket ansågs vara en jämlik institution som är öppen för alla, som stärker den samhälleliga demokratin och där innehållet fortfarande står i centrum för verksamheten. Enligt de unga kan biblioteket vara en aktör som modigt testar nya saker samtidigt som det fortfarande utför sitt traditionella bildningsuppdrag och som når en stor skara medborgare från många befolkningsgrupper.

Slutord

Resultaten från enkätundersökningen och intervjuerna förmedlade en bred och omfattande bild av unga biblioteksarbetstagares erfarenheter, önskemål och tankar om biblioteksarbetet. De som deltog i studien lyfte modigt fram missförhållanden som de bevitnat, men även framgångar och erfarenheter av bra verksamhetsätt. Det är viktigt att man lyssnar på dessa synpunkter och tillsammans funderar på hur synpunkterna beaktas i verksamheten och arbetsgemenskaperna.

Kommunarbetsgivarna har behandlat förändringar i arbetslivet, och i anslutning till detta konstaterat att *med tanke på bibliotekens förnyelse är det kritiskt att personalen har intresse och mod att ändra på gamla verksamhetsätt* (Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna, 2022). Baserat på denna studie verkar det som att unga arbetstagare har detta mod. I sista hand är det också arbetstagarna som ansvarar för sin egen arbetshälsa. Man måste våga lyfta fram missförhållanden och omständigheter som man vill förändra. Biblioteksbranschen och branschorganisationer borde också finna mod att stanna upp och lyssna på de unga arbetstagarna.

Sannolikt kommer biblioteksbranschen inte heller i framtiden att kunna locka arbetstagare med fantastiska löner och bra personalförmåner. Däremot kan den som attraktionsfaktorer lyfta fram en bra arbetsgemenskap och ett gott ledarskap, en mångsidig arbetsbeskrivning samt ett meningsfullt arbete som är i linje med värdegrunden. Allt detta är viktiga delområden i arbetet för unga arbetstagare och även saker som kan

utvecklas inom biblioteksarbetet. Vi har också möjlighet att utveckla en arbetskultur som ställer tydliga och uppnåeliga mål, utnyttjar allas kompetens och skapar upplevelser av att lyckas. Jari Hakanen skriver i verket *Työn imu* att få arbetsplatser är antingen svarta eller vita (Hakanen, 2011). I varje organisation finns bra saker och saker som inte fungerar. Genom att stärka det som fungerar och konfrontera det som inte fungerar bygger vi ett bra arbetsliv även med tanke på framtiden.

Bakgrundsmaterial

Johanna Alatalo, Erno Mähönen & Heikki Räisänen. (2017). Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. Arbets- och näringsministeriet. ANM-analyser 76/2017.

Regionförvaltningsverket. (2022) Utvärdering av basservicen 2021: Tillräcklig personal och kompetens i de allmänna biblioteken och ledningen av biblioteken. Regionförvaltningsverkens publikationer 146/2022.

<https://avi.fi/sv/om-oss/var-verksamhet/vi-publicerar-information/biblioteksstatistik>.

Hakanen, Jari. (2011). Työnimu. Arbetshälsoinstitutet.

Hyvää työtä! Ungdomsbarometern 2019. (2020). Lotta Haikkola & Sami Myllyniemi (red.). Statens ungdomsråd.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna. (2021). Kommunsektorn följer upp förändringar i arbetslivet. <https://www.kt.fi/sv/forandringar-i-arbetslivet>.

Laine, Aija. (2021). "Asiakkaita vartenhan me täällä ollaan". Osaamisen kehittäminen kirjastoissa. Helsingfors stadsbibliotek, nationellt utvecklingsuppdrag.

Lappi, Tanja. (2022). Eroon työuupumuksesta: jaksamisen johtaminen työpaikoilla. Alma Talent.

Perkkiömäki, Elina. (2021). "Tehdä työtä suurella sydämellä, muutostenkin edessä". Yli 50-vuotiaiden kirjastoammattilaisten ammatti-identiteetti. Pro gradu-avhandling, Fakulteten för informationsteknik och kommunikation, Tammerfors universitet.

Finlands juniorhandelskammare. (2022). Johtajuusbarometri.

Rådet för de allmänna biblioteken. (2021). Onneksi on kirjasto!. Yleisten kirjastojen suunta 2021–2025.

Unga biblioteksarbetstagares yrkesbild

1. Bakgrundsinformation

Jag tillhör åldersgruppen

20–24

25–29

30–35

Min arbetserfarenhet av biblioteksbranschen

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Över 15 år

Min sammanlagda arbetserfarenhet, även arbete i andra områden än biblioteksbranschen

under 1 år

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Över 15 år

Min utbildningsbakgrund

Yrkesstudier

Studier vid yrkeshögskola

Universitetsstudier

Annat, vad?

Studier inom biblioteksbranschen

Yrkesstudier

Studier vid yrkeshögskola

Universitetsstudier

Inga studier inom biblioteksbranschen

Utbildning inom biblioteksbranschen som grund för de krav som arbetet ställer

Utbildningen gav mig bra förutsättningar för arbetet på biblioteket

Utbildningen gav mig en ganska god grund för arbetet på biblioteket

Jag anser att utbildningen inte möter kraven inom biblioteksarbetet

Utbildningen gav mig knappt några förutsättningar alls för arbetet på biblioteket

Du kan komplettera ditt svar om utbildning och arbetslivsfärdigheter här:

Min yrkesgrupp

Biblioteksfunktionär

Bibliotekarie

Informatiker

Bibliotekschef eller annan chefsuppgift

Annat, vad?

Bakgrund till yrkesvalet:

Jag valde biblioteksbranschen och studier inom den uttryckligen för att jag ville arbeta i bibliotek

Jag kom in på en utbildning inom biblioteksbranschen och kom på så sätt att jobba på bibliotek

Jag gjorde praktik på ett bibliotek och kom på så sätt in i biblioteksbranschen

Jag var först sysselsatt/gjorde civiltjänst/arbetsprövning vid ett bibliotek

Jag har bytt yrke och började arbeta på bibliotek i samband med detta

Övrigt om bakgrunden till yrkesvalet

Personalantalet på biblioteket (den egna enheten):

1–3 personer

4–10 personer

11–20 personer

över 20 personer

Jag arbetar i följande region med ett regionalt utvecklingsuppdrag:

Joensuu

Uleåborg

Borgå

Tammerfors

Vasa

2. Arbetsuppgift och kompetens

Min arbetsuppgift omfattar följande delområden. Du kan välja alla delområden som ingår i din arbetsuppgift:

Kundbetjäning

Bokuppsättning och logistikuppgifter

Informationstjänst

Kundhandledning och rådgivningsuppgifter

Mediefostran

Digital handledning

Samarbete med intressegrupper

Samlingsarbete, såsom avskrivningar och magasinering

Beskrivning och katalogisering av material

Val och anskaffning av material

Samarbete med skolor och daghem

Barnbiblioteksarbete

Ungdomsbiblioteksarbete

Bokprat

Evenemangsproduktion

Kommunikation och marknadsföring

Bibliotekstjänster för specialgrupper
Biblioteksbussarbete
Utveckling av biblioteksverksamheten
Strategisk planering och uppgifter inom personaladministrationen
Annan uppgift, vilken?

Vilka kompetenskrav ställer din uppgift? Nämn några av de viktigaste, till exempel interaktionsfärdigheter, digital kompetens, kommunikationsfärdigheter, litteraturkunskaper?

Jag har fått tillräcklig introduktion i arbetsuppgifterna:

Ja
Nej
Jag har inte fått någon introduktion alls i mina arbetsuppgifter

Du kan precisera dina tankar om introduktionen, speciellt om du anser att den har varit otillräcklig. Hurdana önskemål har du kring introduktionen, och vad tycker du att saknades i introduktionen:

Det finns ett tillräckligt utbud av yrkesinriktad fortbildning som stöd för min kompetens

Ja
Nej

Jag har tillräckligt mycket möjligheter och tid för att utveckla min kompetens

Ja
Nej

Om du svarade nekande på den föregående frågan/de föregående frågorna kan du precisera ditt svar här:

3. Arbetets innehåll och arbetstillfredsställelse

Jag har tillräckliga möjligheter att påverka innehållet i mina arbetsuppgifter och jag kan själv utveckla mitt arbete:

Ja
Ganska väl
Ganska lite
Inte alls

Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete och dina arbetsuppgifter?

Mycket nöjd
Ganska nöjd
Relativt missnöjd
Mycket missnöjd

Min åsikt om arbetsmängden

Lagom
Jag har för mycket arbetsuppgifter och arbete
Jag har för lite arbetsuppgifter och arbete

Min åsikt om arbetsuppgifternas svårighetsgrad

Lagom
För utmanande
Inte tillräckligt utmanande

Här kan du precisera dina tankar kring arbetsmängden, arbetsuppgifterna och arbetstillfredsställelsen:

Känns ditt arbete meningsfullt och har du möjligheter att använda din kompetens i arbetet?

Mitt arbete känns meningsfullt och jag kan utnyttja min kompetens mångsidigt

Mitt arbete är ganska meningsfullt och jag kan utnyttja min kompetens i tillräcklig omfattning

Mitt arbete är meningsfullt ibland, men jag anser att min kompetens inte utnyttjas i tillräcklig omfattning

Mitt arbete känns inte meningsfullt och jag har inte möjlighet att utnyttja min kompetens i min arbetsuppgift

Vilka arbetsuppgifter gillar du bäst?

Namnge arbetsuppgifter eller verksamhetssätt som minskar din arbetstillfredsställelse?

Jag anser att min arbetshälsa är

Mycket bra

Relativt bra

Ganska dålig

Jag har problem med arbetshälsan

Du kan berätta närmare vilka saker som påverkat din arbetshälsa positivt/försämrat din arbetshälsa:

Hur skulle du utveckla ditt eget arbete och biblioteksarbetet i allmänhet?

4. Arbetsgemenskap och ledarskap

Jag får respons på mitt arbete:

Tillräckligt mycket

Ganska väl

För lite

Jag har inte fått respons på mitt arbete

Jag upplever att man i min arbetsgemenskap tar i beaktande allas kunskande och behandlar alla jämlikt

Helt av samma åsikt

Delvis av samma åsikt

Delvis av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Arbetsgemenskapen och den överordnades stöd är för mig

En mycket viktig del av arbetet

En ganska viktig del av arbetet

Inte särskilt viktigt

Jag upplever inte att arbetsgemenskapen eller den överordnades stöd är viktiga, utan andra faktorer i arbetet väger tyngre

Du kan kommentera arbetsgemenskapen och chefernas verksamhet med egna ord:

5. Värden, arbetslivet och mål för arbetet

För mig är det viktigaste i arbetet (välj de två alternativen som är viktigast):

Meningsfulla arbetsuppgifter

En trevlig arbetsgemenskap

Möjlighet att göra saker som är viktiga för mig och agera i enlighet med mina värderingar

Utnyttja min kompetens och utvecklas i mitt arbete

Lönen och andra förmåner

Flexibel arbetstid och möjlighet att sammanjämka arbete och privatliv

Annat, vad?

Har ditt arbete på biblioteket motsvarat de förväntningar som du hade när du började i branschen?

Hur ser du på din egen karriärutveckling i framtiden och vad förväntar du dig av de kommande arbetsåren?

Har du någonsin funderat på att byta yrke?

Ja

Nej

Du kan precisera ditt svar här. Om du har funderat på att byta yrke, vilka är orsakerna till att du funderar på att byta bransch:

Enligt mig är det bästa med biblioteksarbetet:

De uppgifter vi får från enkäten kompletteras med några individuella intervjuer. Intervjuerna görs på Teams och vi behandlar de intervjuades uppgifter konfidentiellt. Vi uppger inte personliga uppgifter om de intervjuade eller information om deras arbetsplatser. På basis av intervjuerna gör vi en gemensam nationell sammanställning som komplement till enkätundersökningen.

Om du vill delta i intervjuundersökningen, ange dina kontaktuppgifter i fältet nedan.

Mina kontaktuppgifter:

Unga biblioteksarbetstagares yrkesbild

1. Bakgrundsinformation

Jag hör till åldersgruppen

20–24

25–29

30–35

Min arbetserfarenhet inom biblioteksbranschen

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Mer än 15 år

Min hela arbetserfarenhet, inkluderande arbete inom biblioteksbranschen

Under 1 år

1–4 år

5–10 år

11–15 år

Mer än 15 år

Min utbildning

Yrkesstudier

Yrkeshögskolestudier

Universitetsstudier

Annat, vad?

Studier inom biblioteksbranschen

Yrkesstudier

Yrkeshögskolestudier

Universitetsstudier

Inga studier inom biblioteksbranschen

Biblioteksutbildning som grund för vad som krävs i arbetet

Utbildningen gav mig goda förutsättningar för mitt arbete i biblioteket

Utbildningen gav mig en ganska bra grund för mitt arbete i biblioteket

Jag tycker inte att utbildningen motsvarar vad som krävs i biblioteksarbetet

Utbildningen gav mig inte just alla några färdigheter för mitt arbete i biblioteket

Här kan du komplettera ditt svar om utbildningen och förutsättningarna för arbetslivet:

Min yrkesgrupp

Biblioteksfunktionär

Bibliotekarie

Informatiker

Bibliotekschef, eller andra förmansuppgifter

Annan, vad?

Bakgrund till yrkesvalet:

Jag valde biblioteksbranschen uttryckligen för att jag ville arbeta i bibliotek

Jag kom in på en utbildning inom biblioteksbranschen och kom på så sätt att jobba i bibliotek

Jag gjorde arbetspraktik på ett bibliotek och kom på så sätt in i biblioteksbranschen

Jag var först sysselsatt/utförde civiltjänst/arbetsprövning i ett bibliotek

Jag har bytt yrke och började arbeta på bibliotek i samband med yrkesbytet

Annan bakgrund för yrkesvalet, hurudan?

Personalantal i biblioteket (den egna enheten)

1–3 personer

4–10 personer

11–20 personer

mer än 20 personer

Jag arbetar på följande regionala utvecklingsuppdragsområde:

Joensuu

Uleåborg

Borgå

Tammerfors

Vasa

2. Arbetsuppgift och kompetens**Mitt arbete innehåller följande delområden, du kan välja alla som hör till ditt arbete:**

Kundbetjäning

Bokuppsättning och logistikuppgifter

Informationstjänst

Kundhandledning och rådgivningsuppgifter

Digital handledning

Intressentsamarbete

Samlingsarbete, så som avskrivningar och magasineringar

Innehållsbeskrivning och katalogisering

Val och anskaffning av material

Samarbete med skolor och daghem

Barnbiblioteksarbete

Ungdomsbiblioteksarbete

Bokprat

Evenemangsproduktion

Kommunikation och marknadsföring

Bibliotekstjänster för specialgrupper

Biblioteksbussarbete

Utveckling av biblioteksverksamheten
Strategisk planering och personaladministration
Annan uppgift, vad?

Hurudana kunskapskrav förutsätts i ditt arbete, du kan nämna några av de mest centrala, t.ex. interaktionsförmåga, digitalt kunnande, kommunikationsförmåga, litteraturkännedom?

Jag har fått tillräcklig handledning för att utföra mina arbetsuppgifter:

Ja

Nej

Jag har inte alls fått handledning för att utföra mina arbetsuppgifter

Du kan precisera dina tankar om handledningen, speciellt om den enligt dig har varit otillräcklig. Hurudana önskningar har du angående handledning, vad saknades i handledningen:

Det erbjuds tillräckligt med fortbildning inom branschen för att stöda mitt kunnande

Ja

Nej

Jag har tillräckligt med möjligheter och tid för att utveckla min kompetens

Ja

Nej

Ifall du svarade nekande på den föregående frågan / de föregående frågorna kan du här precisera ditt svar:

3. Arbetets innehåll och tillfredsställelse i arbetet

Jag har tillräckliga möjligheter att påverka innehållet i mina arbetsuppgifter och jag kan själva utveckla mitt eget arbete

Ja

Ganska bra

Ganska lite

Inte alls

Hur nöjd är du med ditt nuvarande arbete och dina uppgifter:

Mycket nöjd

Ganska nöjd

Ganska missnöjd

Mycket missnöjd

Min arbetsmängd är enligt mig:

Lämplig

Jag har för mycket uppgifter och arbete

Jag har för lite uppgifter och arbete

Hur utmanande är dina arbetsuppgifter?

Lämpligt utmanande

De är för utmanande
De är inte tillräckligt utmanande

Du kan här precisera dina tankar om arbetsmängd, arbetsuppgifter och tillfredsställelse i arbetet:

Upplever du att ditt arbete är meningsfullt och får du användning för dina kunskaper:

Jag upplever mitt arbete som meningsfullt och jag kan använda mina kunskaper mångsidigt
Mitt arbete är ganska meningsfullt och jag kan använda mina kunskaper tillräckligt mycket
Arbetet är ibland meningsfullt, men man drar inte tillräckligt mycket nytta av mina kunskaper
Jag upplever inte arbetet som meningsfullt och jag får inte användning för mina kunskaper i mina arbetsuppgifter

Vilka arbetsuppgifter tycker du bäst om?

Nämn de arbetsuppgifter eller verksamhetsformer, som minskar din tillfredsställelse i arbetet?

Jag upplever att jag orkar med mitt arbete

Mycket bra
Ganska bra
Ganska dåligt
Jag har problem med att orka med arbetet

Du kan berätta mer ingående om vilka faktorer som har hjälpt dig/gjort det svårare att orka med ditt arbete:

Hur skulle du utveckla ditt eget arbete och biblioteksarbetet i allmänhet?

4. Arbetsgemenskap och ledarskap

Jag får respons på mitt arbete:

Tillräckligt
Ganska mycket
För lite
Jag har inte fått respons på mitt arbete

Jag upplever att man i min arbetsgemenskap tar i beaktande allas kunskande och behandlar alla jämlikt

Helt av samma åsikt
Delvis av samma åsikt
Delvis av annan åsikt
Helt av annan åsikt

Arbetsgemenskapen och den överordnades stöd är för mig:

En mycket viktig del av arbetet
En ganska viktig del av arbetet
Inte särskilt viktigt
Jag upplever inte arbetsgemenskapen eller den överordnades stöd som viktigt, utan andra faktorer i arbetet väger mera

Du kan kommentera arbetsgemenskapen och ledarskapet med egna ord:

5. Värderingar, arbetsliv och målsättningar i arbetet

För mig är det viktigaste i arbetet (välj de två viktigaste sakerna):

Meningsfulla arbetsuppgifter

En trevlig arbetsgemenskap

Möjlighet att göra saker som är viktiga för mig själv och handla i enlighet med mina värderingar.

Använda mig av mitt eget kunnande och utvecklas i mitt arbete

Lönen och andra förmåner

Flexibel arbetstid och möjlighet att förena arbete och privatliv

Annat, vad?

Har ditt arbete i biblioteket motsvarat de förväntningar du hade då du började inom branschen?

Hur ser du på din egen karriärutveckling i framtiden och vad förväntar du dig av de kommande arbetsåren?

Har du någonsin funderat på att byta yrke?

Ja

Nej

Du kan precisera ditt svar här. Om du har funderat på att byta yrke, vilka är orsakerna till att du funderar på att byta bransch:

Det bästa med biblioteksarbetet är enligt mig:

De uppgifter vi får från enkäten kompletteras med några individuella intervjuer. Intervjuerna görs via Teams och vi behandlar de intervjuades uppgifter konfidentiellt. Vi uppger inte personliga uppgifter om de intervjuade eller information om deras arbetsplatser. På basen av intervjuerna gör vi en gemensam nationell sammanställning som komplement till enkätundersökningen.

Ifall du vill delta i intervjuundersökningen, så lägg till dina kontaktuppgifter i fältet nedan.

Mina kontaktuppgifter är:

BILAGA 3:

Intervjute-man

Bakgrund till yrkesvalet och karriär

Nuvarande arbetsbeskrivning och arbetsuppgifter

Fördelning av arbetsuppgifterna i arbetsgemenskapen

Arbetsmängd

Utnyttjande av kompetensen i arbetet

Ledarskap och chefsarbete

Arbetsgemenskap

Arbetshälsa och att orka i arbetet

Bibliotekens och biblioteksbranschens framtid

Ett meningsfullt arbete

Faktorer som skapar en bra arbetsplats



**VALTAKUNNALLINEN
KEHITTÄMISTEHTÄVÄ**

Text: Aija Laine

Ombrytning: Harri Oksanen

Omslagsbild: Ilkka Vuorinen

2022