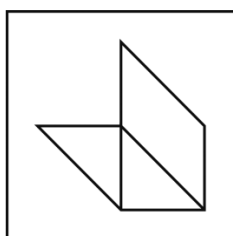


ARBEJDSMARKEDSANALYSE

Januar 2018

BIBLIOTEKARFORBUNDET



Bibliotekarforbundet

Forbundet for
informationsspecialister
og kulturformidlere



50TH YEARS

In Search of the Extraordinary Executive

Mercuri Urval

It's All About People

Indholdsfortegnelse

Introduktion	3
Executive summary	4
Del 1: Analyse af arbejdsmarkedets fremtidige udvikling	6
Folkebibliotekerne	6
Forskningsbiblioteker	9
Private virksomheder	12
Uddannelsesinstitutioner	15
Delkonklusion på rapportens første del	16
Del 2: Kortlægning af kulturformidlere og informationspecialister	17
Kortlægning af tendenser for arbejdsmarkedet	17
Kortlægning af medlemssituationen for Bibliotekarforbundet	22
Delkonklusion på rapportens anden del	24
Perspektivering	25
Bilag 1: Metode	27

Introduktion

Denne rapport belyser den forventede udvikling på henholdsvis det offentlige og det private arbejdsmarked, der i dag gør brug af bibliotekarer, kulturformidlere og informationsspecialister.

Da flere og flere fagprofessioner kan varetage typiske informationsspecialist- og kulturformidleropgaver, er det rapportens præmis at undersøge udviklingen i mængden af disse opgaver fremadrettet. Om de personer, der så løser disse opgaver på sigt, organiserer sig i Bibliotekarforbundet, er en problematik, der ligger uden for denne rapports fokus. Der vil dog i perspektivering komme input og ideer, som kan bruges i den efterfølgende proces.

Rapporten belyser først og fremmest, hvad der kommer til at ske i de udvalgte sektorer. Dels de, der beskæftiger medlemmerne (folkebiblioteker, forskningsbiblioteker og den private sektor) og dels de, der udbyder arbejdskraften (uddannelsesinstitutionerne). Dette belyser, hvor potentialerne består samt hvilke kompetencer der kræves for at realisere potentialerne.

Ud over arbejdsmarkedsudviklingen giver rapporten også en samlet kortlægning af de sidste par års tendenser i sammensætningen af medlemsbasen. Kortlægningen underbygger og understøtter derfor analysen og belyser kvantitativt tendenser og potentialer ud fra et "her og nu"-billede.

Læsevejledning

Rapporten består af følgende dele:

Executive summary, der opsamler de mest centrale konklusioner for hele rapporten og giver et hurtigt overblik.

Analyse af arbejdsmarkedets fremtidige udvikling, der belyser tendenser, kompetencebehov og ikke mindst omfanget af fremtidige opgaver. Denne del beror på 15 semistrukturerede interviews med centrale aktører fra folkebiblioteker, forskningsbiblioteker, private virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Kortlægning af kulturformidlere og informationsspecialister, der giver et overblik over den nuværende situation samt et billede af den historiske udvikling. Denne del giver dels et overblik over udviklingen gennem statistisk data fra Danmarks statistik og dels et overblik over udviklingen af medlemssituationen for Bibliotekarforbundet.

Perspektivering, der berører en række spørgsmål og udfordringer som vi anbefaler BF tager stilling til i lyset af rapportens første og anden del.

Bilag 1: Metode, der beskriver metodevalg samt udvalg af respondenter.

Executive summary

Rapporten viser, at der er sket et markant skifte i branchen, som ligeledes vil komme til at påvirke arbejdsmarkedet fremadrettet. Dels er bibliotekerne ikke længere biblioteker, de er i langt højere grad kulturhuse, der også indeholder biblioteker. Dels har digitaliseringen medvirket til flere arbejdsopgaver, hvor data både skal ind i systemer, kunne fremfindes og ikke mindst genfindes hurtigt og effektivt. Det er specielt inden for det private arbejdsmarked, at der forventes en stor vækst i mængden af arbejdsopgaver fremadrettet.

Vi har opsummeret analysens konklusioner i tre overordnede emner; tendenser, potentialer og udfordringer for arbejdsmarkedet fremadrettet.

Overordnede tendenser:

- Digitaliseringen har gjort sit indtog både på det offentlige og det private marked. Det afføder nye typer af opgaver, behov for andre typer af kompetencer samt forandringsparathed. Det skal derfor også afspejles i de fremtidige kandidater. Det er eksempelvis opgaver og kompetencer i højere grad inden for data management, record management, metadata m.m.
- Der er brug for mangfoldighed i kompetencerne, det er ikke længere nok kun at have kernefagligheden. Dette er både gældende for det private og det offentlige.
 - Der efterspørges i højere grad kompetencer over mod it-fagligheden, så informationsspecialisterne kan begå sig i systematisering af data og bygge bro mellem det digitale element og forretningen.
 - Dagligdagen præges i højere grad af projektarbejde og en omskiftelig hverdag. Det kræver kompetencer inden for projektledelse samt fleksible og agile kandidater, der kan udføre mere end én type opgave.
 - Kandidaterne skal evne det relationelle element. De skal skabe relationer, begå sig i andre organisationer og/eller andre dele af organisationen og agere repræsentanter for deres kompetencer. Det stiller større krav til personligheden og de sociale kompetencer. De kompetencer besidder de ikke i dag.
- Teknologien fordrer en række områder, hvor cand.scient.bibl. og informationsspecialister er relevante på længere sigt. Det er områder som machine learning, kunstig intelligens og robotics, der alle er områder under udvikling. Kandidaterne vil ikke skulle sidde med programmeringen, men derimod datahåndtering, systematiseringer og de etiske perspektiver rundt om, hvor der forventes en række nye opgaver.

Potentialer:

- Potentialet er især til stede i den private sektor. Særligt er cand.scient.bibl. med specialisering som informationsspecialister efterspurgt. Flere aktører peger på op mod +50 % vækst i antallet af opgaver, som informationsspecialister potentielt kan varetage. Det handler i højere grad om, at informationsspecialisterne formår at positionere sig på markedet, end om opgaverne er til stede. De skal ønske og ikke mindst evne at synliggøre deres kompetencer og faglighed i den private sektor.
- Der forventes også flere opgaver i det offentlige, men med samme antal bibliotekarer eller færre. Det skyldes dels en større diversitet i bemandingen og dels besparelser og effektiviseringer, der præger det offentlige. Der vil derfor også komme større konkurrence om de jobs, der er.
- Digitaliseringen giver en række muligheder ind i de offentlige institutioner (kommuner, styrelser m.m.). Der opstår en lang række opgaver, der i høj grad kræver datahåndtering i forskellige former. Her har cand.scient.bibl. potentielt kompetencer at byde ind med. Det kan både være som ansat direkte i det offentlige, eller gennem konsulenthuse i det private.

Udfordringer:

- Der har gennem de senere år været stort fokus mod folkebibliotekerne, hvor der ikke forventes fremgang. Der bør derfor være et markant større fokus mod potentialerne i den private sektor samt de kompetencer, det kræver. Hvis ikke der justeres i dette hurtigst muligt, vil andre profiler besidde stillingerne fremadrettet. Dette gør sig gældende for uddannelsesinstitutioner, kandidater og BF.
- Der er divergens mellem de uddannede kompetencer og de efterspurgte kompetencer. Uddannelsen bør i højere grad sigte mod det private arbejdsmarked og fokusere på at implementere både digitale og sociale/personlige kompetencer.
- Flere aktører påpeger, at de ikke ønsker at ansætte nyuddannede, da de ikke besidder de kompetencer og erfaringer, der efterspørges. Der er behov for, at uddannelsen bliver mere praksisnær. Dertil skal der etableres en stærkere kobling fra uddannelserne til erhvervslivet og arbejdsmarkedet. Dette er ligeledes i form af øget efteruddannelse.
- Uddannelsesinstitutionerne skal ikke længere kun uddanne til bibliotekerne. De skal i højere grad blive konkurrencedygtige og uddanne til et bredere marked. Dette kræver dels et kvalitetsløft og dels skærpet sigte mod de sektorer, hvor der forventes stigende aftag, altså den private sektor.

Der er samlet set en opgave i at omstille uddannelsesinstitutionerne og kandidaterne til de potentialer, der er fremadrettet. Der er forskellige formål og behov i de forskellige sektorer, hvilket giver anledning til strategiske overvejelser omkring, hvor man ønsker at være i forhold til arbejdsmarkedet om 5-10 år.

Del 1: Analyse af arbejdsmarkedets fremtidige udvikling

Følgende afsnit afdækker de fremadrettede tendenser for arbejdsmarkedet. Centrale tendenser, udviklingspotentialer og udfordringer identificeres med henblik på at belyse det fremadrettede arbejdsmarked for informationsspecialister og kulturformidlere.

De fleste biblioteker har oplevet en række ændringer, i høj grad båret af bl.a. digitaliseringen, automatiseringen samt diverse effektiviseringer, hvilket har resulteret i en anden opgaveportefølje for de ansatte bibliotekarer. Denne udvikling har efterhånden stabiliseret sig, men det har afgørende betydning for, hvilke kompetencer o.l. de nyuddannede informationsspecialister og kulturformidlere skal besidde fremadrettet. Borgerne efterspørger i højere grad events, foredrag samt kommunal borgerservice fra folkebibliotekerne¹. Bibliotekerne har dermed nye og andre funktioner, hvorfor medarbejdernes kompetencer tilsvarende bør være under udvikling.

Digitaliseringen har i høj grad gjort sit indtog, både i den offentlige og i den private sektor. Nye teknologiske trends påvirker opgaverne, der derfor kræver kompetencer inden for det tekniske fagfelt. Det er eksempelvis områder som big data, machine learning, kunstig intelligens og robotics. Nogle teknologier og muligheder har allerede påvirket branchen, mens andre på sigt vil vinde frem og skabe nye opgaver for sektoren.

De tre sektorer, folkebibliotekerne, forskningsbibliotekerne og den private sektor afspejler arbejdsmarkedets efterspørgsel, mens den sidste kategori, uddannelse, afspejler udbuddet af kandidater til arbejdsmarkedet.

For hver af sektorerne ses på afgørende tendenser samt deres betydning for arbejdsmarkedet fremadrettet. Hertil belyses volumen af opgaver - vil der være flere eller færre fremadrettet? Og hvilke profiler kan varetage opgaverne - informationsspecialister, kulturformidlere eller helt andre profiler? Disse spørgsmål besvares nedenfor.

Folkebibliotekerne

Gennem længere tid har der været en nedgang i antallet af bibliotekarer på folkebibliotekerne. Fremadrettet forventer de interviewede aktører, at antallet af opgaver i sektoren stiger, men med samme eller måske endda færre antal bibliotekarer til at løse dem. Bibliotekerne har i dag en anden rolle, de tilbyder langt flere ydelser og aktiviteter. Dette kræver langt større diversitet i kompetencerne, hvorfor der ikke kun er efterspørgsel efter bibliotekarerne.

Vi har talt med både de helt store biblioteker i København og Aarhus, men også med biblioteker, der står over for andre udfordringer. Følgende afsnit afspejler derfor forskellige typer af folkebiblioteker samt deres fremadrettede efterspørgsel.

Primær tendens: Bibliotekerne er i dag kulturhuse/forsamlingshuse - et fælles mødested

Primær beskæftigelse fremadrettet: Kulturformidlere og informationsspecialister

Fremadrettet beskæftigelse: Samme niveau som i dag, med tendens mod færre

Andre profiler på folkebibliotekerne: Magistre, folkeskolelærere, gymnasielærere og journalister

Primære tendenser

Gennem de seneste år har der været en stigende aktivitet på folkebibliotekerne, men samtidig et fald i antallet af årsværk, jf. Figur 2. Dette billede tegner sig ligeledes hos de folkebiblioteker, vi har talt med. Flere af dem har oplevet stigende antal af besøgende og samtidig færre bibliotekarer ansat.

¹ Fremtidens Biblioteker – borgernes ønsker, Axeill 2016

Bibliotekerne har de seneste 10-15 år ændret rolle og funktion, hvor de i dag i langt højere grad er et kulturhus eller et forsamlingshus, der har flere forskellige tilbud. Det er ikke kun et sted, hvor der er ind- og udlån af bøger, men i langt højere grad et samlingssted med flere forskellige funktioner og aktiviteter. Det er der som sådan ikke noget nyt i, men denne tendens vil fortsætte, og fremadrettet stiller det krav til de kompetencer, der i højere grad vil efterspørges fra folkebibliotekernes side.

Folkebibliotekerne indgår flere og flere steder i de strategiske planer i deres respektive kommuner. De vil derfor også opleve forskellige lokale tendenser, som vil få indflydelse. Det kan nogle steder betyde større fokus på ældre, integration eller sundhed.

Opgaver og behov

Flere af de interviewede aktører peger på en større satsning mod kulturen, hvilket ligeledes ses som en af de primære årsager til, at antallet af besøgende er steget. Her spiller folkebiblioteket en større rolle, hvor eksempelvis indsatser mod ensomhed hos ældre samt sundhed og integration ses som opgaver, folkebibliotekerne i dag påtager sig. Folkebiblioteket vil på den længere bane udgøre et fælles samlingssted, der løser mere end blot at dele viden, men også yder borgerservice i en bredere forstand.

"Vi har arbejdet en del år med at tænke biblioteker og kultur sammen. Vi er ikke kun et bibliotek, men også et kulturhus. Et kulturhus, men også bibliotek." Thomas Angermann, Gentofte bibliotek

Folkebiblioteket vil i højere grad blive en tværgående funktion, hvor der skabes relation til andre institutioner og brugere. Eksempelvis læseprojekter i skolerne, undervisning i fremsøgninger for gymnasier samt borgerservicefunktioner. Der vil derfor også være et øget behov for kompetencer, der kan gå på tværs, skabe relationer og arbejde ind i partnerskaber.

Der kommer til at være langt større fokus på læring, formidling og events fremadrettet. Det bliver en større del af dagligdagen og de opgaver, der skal løses. Der vil være langt større samarbejde på tværs af snitflader, både internt og eksternt. Det er derfor vigtigt, at bibliotekarerne har en pædagogisk forståelse, kan undervise og arbejde ind i forskellige samarbejdskonstellationer.

Derudover bevæger opgaverne sig i højere grad væk fra den traditionelle drift. Flere opgaver er effektiviseret og automatiseret, og flere initiativer og opgaver iværksættes gennem projekter. Dagligdagen bliver i højere grad projektdrevet og kommer til at stille krav til de kompetencer, som kandidaterne skal byde ind med.

Kompetenceefterspørgsel

Der bliver i større grad brug for relationelle og sociale kompetencer for at kunne løse opgaverne fremadrettet. Det er derfor ikke nok kun med biblioteksfagligheden, men i høj grad at kunne netværke, indgå samarbejder og partnerskaber, da det vil præge opgaverne fremadrettet. Her spiller kulturformidlerne en stor rolle.

Opgaverne stiller større krav til diversitet i bemandingen, da folkebiblioteket varetager et bredere spektrum af opgaver og aktiviteter. I dag er det ikke kun bibliotekarere, der er ansat på et bibliotek. Der er brug for forskellige kompetencer til at dække de forskellige aktiviteter og ydelser, som stilles til rådighed for borgerne.

De kompetencer, som de adspurgte folkebiblioteker særligt ser relevante på sigt, er i høj grad formidling, læring samt kompetencer inden for afvikling af events og andre aktiviteter. Der kommer mere og mere fokus på de relationelle kompetencer. Der er brug for, at de kommer ud og repræsenterer folkebibliotekerne. Det stiller i højere grad krav til mere personlige kompetencer, som der i stigende grad ses på.

"Den bevægelse der er, handler i høj grad om, at medarbejderne skal være relationelle. De skal kunne gå ud og repræsentere biblioteket. Vi arbejder med partnerskaber, virksomheder og borgere." Marie Østergård, Dokk1

Digitaliseringen har præget behovet for digitale kompetencer og vil gøre det fremadrettet. Det er essentielt, at bibliotekarerne dels kan begå sig digitalt, men også vejlede, rådgive og undervise andre heri.

De ansatte skal ud og fungere som brobyggere mellem det digitale element og det fysiske rum, hvor formidlingskompetencen er afgørende. Her vil kandidater med en bibliotekarboggrund have nogle kernekompetencer (materialevalg, katalogisering m.m.), der er yderst relevante, men de kan ikke stå alene. Der er behov for at den bibliotekariske faglighed kombineres med andre elementer som eksempelvis IT eller undervisningsfærdigheder.

Fremadrettet potentiale

De adspurgte folkebiblioteker påpeger alle, at der de seneste år har været et skifte for branchen, og at sektoren har fundet et niveau for antallet af beskæftigede, som bør være stabilt de kommende år. De adspurgte respondenter forventer generelt set ikke en vækst i antallet af bibliotekarer. Snarere at niveauet er fundet, og at der i højere grad kommer en øget diversitet i bemanningen.

Den stigende diversitet på bibliotekerne gør, at der er en større blanding i profiler, hvor det særligt er andre akademiske profiler, magistre, tidligere folkeskolelærere og gymnasielærere samt journalister, der præger billedet. Det er derfor vigtigt, at kulturformidlere holdes ajour med de efterspurgte kompetencer, så de er efterspurgt og ikke mindst eftertragtede på folkebibliotekerne.

En tendens der ligeledes viser sig for denne branche er, at der er et fald i antallet af ansøgere med en biblioteksbaggrund. Årsagen hertil kan være flere, men flere interviewede aktører påpeger, at kandidaterne har svært ved at se sig i den nye rolle, og at de ligeledes har svært ved at tydeliggøre deres kompetencer ind i den rolle, som folkebibliotekerne er gået mod de seneste år, som tidligere beskrevet.

”Jeg tror vi vil få flere nye opgaver over tid, fra den øvrige kommunale virksomhed. Det er helt klart en bevægelse. Nogle af disse opgaver vil sandsynligvis skulle varetages af andre end bibliotekarer.”
Marie Østergård, Dokk1

Konkurrencesituationen

Overordnet set sker der et skifte mod større diversitet, hvilket betyder større konkurrence omkring stillingerne på folkebibliotekerne. Bibliotekarerne har nogle grundkompetencer, som de skal positionere sig på, men det er ikke længere nok kun at besidde de kompetencer. De skal kombinere deres faglighed, være brobyggere og arbejde langt mere relationelt og tværgående. Det er en sektor, hvor der fremadrettet ikke forventes den store vækst for kulturformidlerne, hvilket stiller endnu større krav til de kandidater, der ønsker beskæftigelse her.

Uddannelsesbaggrunden er ikke længere den vigtigste faktor, når der søges nye profiler. Derimod er det vigtigt, at de besidder de rette kompetencer til at løse opgaverne, og så bliver den uddannelsesmæssige baggrund sekundær.

”Vi prøver i højere grad at beskrive opgaven, uden at vi egentligt beder om en konkret faglighed. Kulturdelen gør, at vi også kigger i retningen af kompetencer fra fx pædagogiske fag, profiler med kultur som fokus og en praktisk afviklende profil – nogen der måske er en slags kulturel projektleder/iværksætter”,
Thomas Angermann Gentofte Bibliotek

Der er langt flere forskellige opgaver i dag end tidligere, hvor særligt formidling og læring er områder, hvor andre profiler og kompetencer kan varetage opgaverne. Der ses i stigende grad brug af magistre, tidligere folkeskolelærere og gymnasielærere og journalister. De har andre fagligheder med ind i arbejdsopgaverne og bringer en øget diversitet til folkebibliotekerne.

Forskningsbiblioteker

Forskningsbibliotekerne er underlagt lovgivning af forskellig art. Dette kommer ligeledes til udtryk gennem forskellige besparelser, hvor specielt omprioriteringsbidraget må forventes at få indflydelse fremadrettet. De skal sikre sig relevans og formidle denne ud i organisationen, således at værdien af deres understøttende funktion synliggøres. Der kommer sandsynligvis ikke flere, men færre arbejdspladser, hvis ikke man formår at følge med tendenserne.

Vi har talt med både repræsentanter fra Nationalbiblioteket (under Det kgl. Bibliotek) og Københavns Universitetsbibliotek (under Det kgl. Bibliotek) samt Aarhus Universitet. De har alle tre forskellige tilgange og brugere, hvori potentialer og udfordringer afspejles igennem.

Primær tendens:
Serviceunderstøttende funktion gennem digital datahåndtering

Primær beskæftigelse fremadrettet:
Informationsspecialister

Fremadrettet beskæftigelse:
Samme niveau som i dag, med tendens mod færre

Andre profiler på folkebibliotekerne: cand.it.

Primære tendenser

Forskningsbibliotekerne rammes af de offentlige besparelser, hvorfor de er nødt til at være omstillingsparate. Omprioriteringsbidraget (som bl.a. Det Kongelige Bibliotek og Statsbiblioteket er underlagt) betyder, at bevillingen mindskes 2% hvert år frem mod 2020. Dette stiller store krav til ledelsen, der skal omfavne mulighederne i digitaliseringen for at frigøre ressourcer til de opgaver, der leverer værdi for brugerne (de studerende og forskerne).

Der er ikke set store nedgange i antallet af bibliotekarer for de adspurgte forskningsbiblioteker, hvilket ligeledes afspejles i data fra Danmarks Statistik². Der sker dog nedskæringer, hvilket ligeledes influerer bibliotekarerne, men det vil opleves over et bredt udsnit af medarbejderstaben og ikke kun for bibliotekarerne.

Grundet besparelser er især digitaliseringen en vigtig opgave. Digitaliseringen kan medvirke til at effektivisere og optimere arbejdsgange og dermed frigøre ressourcer til andre områder. Det er vigtigt, at forskningsbibliotekerne er proaktive i denne transformation og understøtter tendensen gennem deres ydelser og kompetencer.

På mange måde minder forskningsbibliotekerne om de private virksomheder. De er en understøttende funktion for hhv. forskere og studerende, som de skal yde service for. De skal skabe værdi for brugeren gennem deres ydelser, således at kvaliteten i brugerens produkt højnes. De serviceunderstøtter dermed kerneforretningen på universiteterne (forskere og studerende), hvilket stiller krav til at synliggøre værdien og servicen udadtil i organisationen.

Opgaver og behov

Der er dels nogle klassiske og lovmæssige opgaver, som skal løses, og dels er der en serviceunderstøttelse af de studerende og forskerne. Den første del, de klassiske bibliotekariske opgaver som pligtaflevering og katalogisering, vil blive automatiseret og digitaliseret med tiden. Den anden del handler i langt højere grad om at tilbyde en række ydelser, som understøtter især forskernes arbejde, og herunder også de studerendes behov.

Det største skifte er sket på de opgaver, der handler om serviceunderstøttelsen. De ansatte skal understøtte forskerne i alt, hvad der handler om håndtering af data ind i forskernes opgaveportefølje. Hvilke valg og fravalg skal man foretage sig, rettigheder på data, hvordan data

*"Vi er dygtige til at håndtere data, om det er i systemer eller forskningsstrukturer, så er det vores force. Formidling, det er ikke vores spidskompetence."
Kira Stine Hansen, KUB*

² Dst.dk FORSK1, se Figur 1

bliver synlige, analyser omkring økonomiske incitamenter m.m. Det fordrer i langt højere grad tværgående elementer, hvor bibliotekarer skal se de overordnede sammenhænge i et større perspektiv. Det giver en langt mere mangfoldig opgaveportefølje for de ansatte og kræver en større fleksibilitet i dagligdagen.

Helt konkret handler serviceunderstøttelsen om opgaver som data management, publiceringsudfordringer, open acces, adgang til licenser, referencehåndtering, metadatering samt formidlingen af forskningsdata. Her er en opgave i at understøtte forskerne i de forskellige faser og kunne se sammenhænge på tværs af opgaver og fagområder. Det er særligt også i disse opgaver, at bibliotekarerne har en særlig styrkeposition, da det er deres kernefaglighed. Men den kan ikke længere stå alene.

Kompetenceefterspørgsel

De adspurgte aktører peger alle på, at informationsspecialisterne er den profil, de efterspørger. Forskningsbibliotekernes kernekompetence er håndtering og strukturering af data, hvorfor kulturformidlerne ikke er relevante. Der er en stor opgave i at tage de fysiske materialer eller arbejdsprocesser og tage dem gennem digitalisering for at vejlede og rådgive andre. Her er det samtidig primært cand.scient.bibl., der bliver kigget til, da nyuddannede med DB-baggrund ikke besidder de fornødne kompetencer.

"Hvis vi ikke kan få kompetencerne fra IVA, oplærer vi dem selv, og så kan det sagtens være en med anden akademisk baggrund. I forhold til uddannelsen er der taget et skifte mod kulturformidling, men på nationalbiblioteket og universitetsbiblioteket er man informationsspecialist." Pernille Drost, Nationalbiblioteket

Ud over kernekompetencerne er der mindst lige så stor en opgave i at repræsentere kernekompetencerne og sælge dem til brugerne (studerende og forskere). Det stiller langt højere krav til de relationelle kompetencer, det at være opsøgende og ambassadør for biblioteket ude i organisationen. Det er essentielt, at kandidaterne går ud i organisationen og taler med brugerne, identificerer deres behov, for herefter at skabe resultater. Hvis ikke de kommer ud og synliggør deres kompetencer, så vil de ikke blive efterspurgt, og på sigt vil der ikke være opgaver.

Det tværgående element bliver afgørende for fremtidens bibliotekarer. Dels skal de kunne arbejde på tværs af opgaver, og dels skal de kunne arbejde på tværs af organisationen og i langt højere grad indgå i samarbejder. Det stiller krav til fleksibilitet, projektforståelse og omstillingsparathed. Det opleves ikke hos de kandidater, der i dag kommer ud på arbejdsmarkedet.

"Bibliotekarer kan trænes til at skrifte mellem arbejdsopgaver. Et årshjul kalder på forskellige typer af kompetencer. Der mangler parathed og fleksibilitet, de er ikke trænet til arbejdsmarkedet." Kira Stine Hansen, KUB

Der er generelt en udfordring i at få de rette kandidater fra uddannelsesinstitutionerne. Flere aktører påpeger behov for at efteruddanne nyuddannede kandidater, når de tager dem ind. Derfor vælges ofte mere erfarne kandidater selvom de også ofte bør efteruddannes – men de har dog erhvervs erfaringen. Der er derfor en problemstilling i at få nyuddannede ud i organisationerne. Det kræver et praksisnært fokus, eksempelvis gennem praktik, studieopgaver eller studiejobs.

Fremadrettet potentiale

Sektoren er underlagt besparelser, der fremadrettet kan få indflydelse på antallet af ansatte bibliotekarer. Sektoren forventer, at der kommer flere opgaver, men enten færre eller samme antal medarbejdere til at løse dem. Digitaliseringen er derfor nødvendig for at skabe effektiviseringer og automatiseringer, der frigør ressourcer til opretholdelse af serviceunderstøttelsen og kvaliteten heri.

De klassiske biblioteksopgaver vil blive mindsket markant. Det er derfor afgørende, at kandidaterne ajourføres med de efterspurgte kompetencer, for ellers vil der være andre, der varetager opgaverne, eller opgaverne bliver flyttet til andre afdelinger internt.

Konkurrencesituationen

Cand.scient.bibl. kandidaterne har helt klart en styrkeposition i forhold til denne sektor. De er dygtige til at håndtere og strukturere data og kan det i en grad, som ingen andre profiler kan. Men det kan ikke længere stå alene. Det er nødvendigt at tilføre yderligere kompetencer, herunder de relationelle kompetencer, så de kan gå ud og sælge egne ydelser og repræsentere deres faglighed ud i organisationen.

Ligeledes er der brug for øget kvalitet hos de studerende der kommer fra uddannelsesinstitutionen. Der er brug for kandidater, der kender deres kernefaglighed, og som kan gå ud på tværs i organisationen og levere resultaterne. Hvis ikke de lykkes i det, vil der i højere grad komme større andele med andre baggrunde som cand.it. og andre AC'ere.

Private virksomheder

Den private sektor oplever stærke positive tendenser og op mod 50% vækst i antallet af opgaver, der potentielt kan varetages af informationsspecialister. Der er et øget behov for at strukturere og systematisere data i virksomhederne. Der er øget anvendelse af metadata, fokus på projektledelse og serviceunderstøttende ydelser til kerneforretningen. Her er særligt cand.scient.bibl. en oplagt profil, men med behov for at justeres til de behov, den private sektor har. Ellers vil andre profiler varetage opgaverne på sigt.

Vi har interviewet centrale beslutningstagere i GLIA, Novo Nordisk, CBRAIN, Scandinavian Information Audit, Dansk Bibliotekscenter og DR. Virksomhederne repræsenterer både store og mindre virksomheder samt forskellige, videnstunge sektorer såsom pharma, medier og konsulenthuse.

Primær tendens: Stigende behov for strukturering og systematisering af data

Primær beskæftigelse fremadrettet: Informationsspecialister

Fremadrettet forventet beskæftigelse: Vækst på op mod +50%

Andre profiler: Kandidater fra IT-universitetet og CBS, jurister og andre it-kandidater.

Tendenser

Systematisering og strukturering af data i forskellige grader og former er et stigende behov, hvor det private oplever fremgang og positive tendenser. Her kan særligt cand.scient.bibl. byde ind med deres kompetencer, der både inkluderer brugerforståelse og strukturering af data til gavn for kerneforretningen.

Digitaliseringen har gjort sit indtog for længst, hvilket både har skabt opgaver og ligeledes vil gøre det fremadrettet i den private sektor. Der er helt klart en række opgaver, der er affødt af digitaliseringen, hvor mere og mere data bliver tilgængeligt, hvorfor kompetencer til at fremsøge de rette informationer hurtigt og effektivt, for at kunne understøtte kerneforretningen, bliver afgørende. Systematiseringen og struktureringen i data bliver derfor i større grad afgørende både i private virksomheder, men også som en konsulentydelse til det offentlige, der ligeledes gennemgår en digital transformation.

Opgavetyper

Der er flere forskellige opgaver i den private sektor, der kan løses af informationsspecialister, både i dag og fremadrettet. Af de interviewede aktører nævnes bl.a. følgende opgaver som værende i vækst; data management, record management, metadata, research samt søgninger i big data. Der tegner sig et klart billede af, at informationsspecialisterne kan bidrage til at forstå datastrømmene samt den kritiske data, således at datasystemerne understøtter kerneforretningen. De skal derfor agere brobyggere mellem datadelen, IT og kerneforretningen. Virksomhederne har i det daglige arbejde ikke fokus på at journalisere og registrere data, men har et behov for, at systemerne understøtter denne funktion. Informationsspecialisternes arbejde muliggør, at den rigtige og relevante data kan fremfindes hurtigt, når der er behov for det.

Disse typer opgaver ses i mange forskellige virksomheder, hvor data bliver en afgørende ressource i kerneforretningen. Eksempelvis i sundhedssektoren, hvor store datamængder flourer, og hvor der er et særlig stort behov for systematisering og strukturering. Senest set i forbindelse med den nye sundhedsplatform. Derudover vil kunstig intelligens, robotics og machine learning være tendenser, der vil få større betydning de kommende år, hvor det kun er et spørgsmål om omfanget af opgaver, som informationsspecialister vil kunne løse.

Der er derfor også en stor opgave i at kunne sælge sine ydelser internt i organisationen. Tydeliggøre over for kerneforretningen, hvor det er muligt at understøtte og samtidig kunne se på tværs af organisationen. Således, at ændringer et sted i systemet ikke får negative konsekvenser for andre funktioner andre steder i organisationen.

Samtidig er flere og flere offentlige institutioner i en digital transformation, hvor de vil have et behov for bistand til at løse den opgave, de står over for. Her ses ligeledes et potentiale for virksomheder, der kan bistå den proces, og hvor informationsspecialisters kompetencer vil være særligt anvendelige. Dertil kan lovgivninger, som set i form af persondataloven, reguleringer i forbindelse med finanskrisen, ligeledes skabe opgaver og arbejdspladser.

Kompetenceefterspørgsel

Informationsspecialisterne besidder kompetencer, der dels har en brugerforståelse og dels en systemforståelse. Det betyder, at de kan bevæge sig op i et abstraktionsniveau, der stiller dem i en særlig gunstig position, set i forhold til fx it-kandidater. Det er særligt de bibliotekariske kernekompetencer, sammenlagt med teknisk forståelse, der gør dem relevante for de private virksomheder. Det er derfor også entydigt informationsspecialisterne, der er relevante for det private arbejdsmarked, og ikke kulturformidlere.

Informationsspecialisterne evner både at systematisere og strukturere data, forholde sig kritiske til data, og samtidig besidder de en brugerforståelse. Dette adskiller sig fra eksempelvis it-profilerne, der er mere teknisk funderet og i mindre grad kan se på tværs samt hæve deres abstraktionsniveau.

Virksomhederne efterspørger ikke konkret uddannelsesmæssig baggrund, men profiler der kan tilbyde specifikke kompetencer, hvor bl.a. cand.scient.bibl. er yderst relevante. Der er derfor behov for, at kandidaterne byder sig til og kender til deres kompetencer og styrker ind i den private sektor. Dette kræver ligeledes at bliver opmærksom på de muligheder, den private sektor kan tilbyde.

Informationsspecialisterne har dog en opgave i at positionere sig i den private sektor, hvis de fremadrettet skal gøre sig attraktive på markedet frem for andre profiler. Der er en tendens til, at kulturen for informationsspecialisterne er for tilbageholdende, og de formår ikke at synliggøre deres kompetencer over for virksomhederne. De skal ud og sælge deres kompetencer og ydelser og repræsentere deres faglighed. Det er ikke alle virksomheder og organisationer, der er opmærksomme på potentialet i de kompetencer, der kan tilbydes fra eksempelvis cand.scient.bibl.

Den private sektor efterspørger i højere grad informationsspecialister, der kan komme ud over skranken, og som kan gå ud i andre organisationer og påtage sig en konsulent/rådgivningsrolle. Det er derfor lige så vigtigt, at kandidaterne besidder personlige kompetencer, der understøtter dette behov. De skal kunne sælge sig selv både internt og eksternt, hvilket kræver tværgående kompetencer og en mere proaktiv og udadvendt tilgang.

De adspurgte virksomheder oplever ikke disse kompetencer hos kandidaterne i dag og ser det som et afgørende parameter, hvis informationsspecialisterne fremadrettet skal gøre sig relevante i den private sektor. Der er derfor brug for fokus på dette fra uddannelsesinstitutionernes side, hvis informationsspecialisterne skal være konkurrencedygtige fremadrettet.

”Det med at være reaktiv og sidde bag en desk, det dur ikke mere. Vi skal være proaktive og vise, hvad man kan, synliggøre hvilke opgaver vi kan løse”
Rikke Andreasen, GLIA

Fremadrettet potentiale

Der opleves en klar væksttendens i de private virksomheder. Flere peger på både 20%, 50% og helt op til en fordobling af antallet af opgaver, der bare venter på at blive løst. Dog kræver det, at informationsspecialisterne kommer i besiddelse af de efterspurgte kompetencer, som før nævnt, samtidig med at de retter blikket mod det private marked. Det opleves som en generel tendens, at det er de færreste informationsspecialister, der ser potentialet, og som byder ind med deres kompetencer.

"Vi har en klar vækststrategi, og der vil være brug for flere med de rigtige kompetencer. Til en udvidelse af forretningen på metadataområdet vil kompetencesammensætningen ideelt være inden for strukturering af metadata, IT og forretningsforståelse. Hertil kræver en konsulentfunktion og personlige kompetencer." DBC, Carsten Andersen

Der er altså en række potentialer, der kan bidrage til positiv vækst i den private sektor. Det er nærmere et spørgsmål, om informationsspecialisterne udnytter potentialet og gør sig synlige og relevante i forhold til de åbninger og potentialer, der vil komme.

Der forelægger derfor en opgave i at synliggøre potentialet og mulighederne over for kandidaterne. Flere af de interviewede virksomheder oplever, at færre cand.scient.bibl. kandidater søger de opslåede stillinger. Flere virksomheder påpeger samtidig, at nye kandidater ikke orienterer sig mod den private sektor. Fordelingen af medlemmer for Bibliotekarforbundet tegner ligeledes samme billede, nemlig at størstedelen arbejder mod den kommunale sektor og herunder folkebibliotekerne, jf. Figur 5 nedenfor.

Konkurrencesituationen

Der er flere forskellige profiler, der potentielt vil kunne varetage de opgaver, som der fremadrettet vil være i det private. Flere af de interviewede virksomheder påpeger, at cand.scient.bibl. er en oplagt baggrund, men at opgaverne også vil kunne løses af eksempelvis it-profiler, jurister samt kandidater fra CBS, der også er begyndt at tilbyde uddannelser inden for området. Der foreligger derfor en opgave i at udnytte potentialerne, hvis man ønsker at opnå større andele af informationspecialister på det private arbejdsmarked.

"Når vi snakker metadataspecialister, der skal kunne kombinere forståelse for metadata med it-kompetencer til bearbejdelse af metadata, kunne jeg lige så godt forestille mig, at vi kiggede på IT universitetet. Jeg tror der er brug for mere it ind over det" Carsten Andersen, DBC

Fra de gennemførte interviews står det samtidig også klart, at der er et behov for, at uddannelsen bidrager til denne udvikling af kompetencer. Der er behov for, at kandidaterne får de fornødne kompetencer, både fagligt og personligt samtidig med, at potentialerne i den private sektor promoveres og synliggøres. Der er brug for kandidater, der kan agere i konsulentroller, og som kan gå ud i andre organisationer eller afdelinger internt for at tilbyde de løsninger og kompetencer, der understøtter kerneforretningen. Derfor er det ligeledes vigtigt med en generel forretningsforståelse, så de kan gå ind og påtage sig opgaverne.

Digitaliseringens indtog sammen med de teknologiske muligheder gør, at uddannelsen er nødt til at justere sig til de kompetencer, der efterspørges. De bør være frontløbere på de tendenser, der påvirker arbejdsmarkedet, så kandidaterne kan tilbyde de efterspurgte kompetencer, når de kommer ud på arbejdsmarkedet. Hvis ikke der sker justeringer fra uddannelsens side, kan det heller ikke forventes, at det fulde potentiale opnås, da andre profiler vil foretrækkes til opgaverne.

Uddannelsesinstitutioner

Uddannelsesinstitutionerne uddanner fremtidens kandidater til arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at de kandidater, der kommer ud på arbejdsmarkedet, besidder de efterspurgte kompetencer. De kommende kandidater skal være motiverede til at løfte den faglige agenda for at kunne opretholde en stærk position på arbejdsmarkedet. Derfor er uddannelsesinstitutionerne inddraget i denne analyse. Det er først og fremmest Institut for Informationsstudier (INF) på Københavns Universitet, der er størst volumenmæssigt, og de eneste der udbyder cand.scient.bibl. Vi har yderligere interviewet SDU med deres bachelor i Bibliotekskundskab og videnskommunikation.

De studerende på bacheloren på SDU ser ofte sig selv på folkebibliotekerne i en kulturformidlende rolle. De, der ønsker at læse videre på kandidaten, har mulighed for at læse i flere retninger, hvor særligt flere søger mod cand.it. i webkommunikation.

Billedet er anderledes for INF, hvor de studerede i højere grad ser sig andre steder end på folkebibliotekerne. INF, der er en del af det humanistiske fakultet, hvor bacheloren indgår i en større sammenhæng, mens specialiseringen først kommer på kandidatniveau, cand.scient.bibl. Det er samtidig også først på kandidaten, at uddannelsen bliver mere arbejdsmarkedsrettet. Fra sommer 2018 lukkes afdelingen i Aalborg.

Primære tendenser

Tidligere uddannede biblioteksskolerne bibliotekarere til bibliotekerne. I dag er det i langt højere grad informationskoler, der også uddanner bibliotekarere og fortsat vil gøre det fremadrettet. Der er brug for en bredere tilgang, hvor man ikke specialiserer sig for tidligt, men udvikler metoder til at tænke kritisk, lede, undervise samarbejde på tværs og sætte sig ind i nye sammenhænge. Derefter kan de studerende specialisere sig på kandidatniveauet. Kandidaten skal give specialiserede kompetencer og klargøre kandidaterne til arbejdsmarkedet.

Digitaliseringen bliver, som for arbejdsmarkedet, også en tendens, der fortsat vil påvirke uddannelsesinstitutionerne. Det digitale element fylder og skal fylde mere i uddannelsen, da det bliver kandidaternes hverdag. Information og data fylder mere og mere, hvilket stiller krav til uddannelsesinstitutionerne. Mange af de opgaver og elementer, der i dag er digitale, er ikke i kernen nyt for bibliotekarerne, men det digitale element. Digitaliseringen giver nye muligheder og perspektiver, som uddannelsesinstitutionerne skal være opmærksomme på, således de er frontløbere på de tendenser, der kommer.

”Vi skal fokusere på organisationer, platforme og systemer, der organiserer, strukturerer og formidler information. Det har vi altid gjort, og det er vores kerne. Men vi skal brede det ud til at kunne se det i andre sammenhænge og i et digitalt perspektiv”
Jens-Erik Mai, INF

Der er stadig et behov og efterspørgsel på kernekompetencerne, og det er særligt her, at især cand.scient.bibl. har en styrkeposition, men de skal kunne begå sig andre steder end på folkebibliotekerne. Uddannelsesinstitutionerne skal derfor se det større perspektiv i at uddanne informationsspecialister samt det bredere arbejdsmarked. Uddannelsesinstitutionerne ajourfører sig med tendenser og udviklingen gennem aftagerpaneler, men samtidig gennem egen forskning. Uddannelsesinstitutionerne er også forskningsinstitutioner, hvorfor der er brug for at diskutere forskningen ind i uddannelsen, som et økosystem der hele tiden genererer viden for og uddanner til arbejdsmarkedet.

Uddannelsesinstitutionerne kan ikke ændre retning over kort tid. Kandidaterne, der både tager en bachelor og kandidat, skal igennem 5 år på uddannelsen. Hvis man ønsker at skifte retning, tager det derfor tid, før ændringerne mærkes på arbejdsmarkedet. Det stiller derfor skærpede krav til, at uddannelsesinstitutionerne er opmærksomme på hvilke tendenser, de skal agere på.

De seneste år er optaget steget, mens antallet af dimittender er faldet, (se Figur 4 nedenfor). Dette skyldes primært to ting. Først og fremmest er der et generelt grundfrafald, som ses på alle

akademiske uddannelser, hvilket kan være svært helt at undgå. For det andet kan der stilles spørgsmålstejn ved antallet af optag. Dels om det har været for stort, og dels om de, der har søgt, har været motiverede for at søge uddannelsen.

Optaget har i en årrække været stigende med over 270 kandidater, der blev optaget på bachelorniveau på INF i 2014 som det højeste antal. Der har tidligere ikke været karakterkrav for optag, og samtidig er der optaget kandidater på ledige pladser. Det giver tilsammen et felt, hvor motivationen og kvaliteten af optaget kan blive udfordret. Der er fra KU's side nu sat krav til karaktererne, hvor en studerende skal have et karaktergennemsnit på min. 6 for at blive optaget. Samtidig er der lukket for muligheden for at optage studerende på åbne pladser. Tilsammen medvirker det til at øge kvaliteten i optaget af kandidater og sikre, at de optagne kandidater er motiverede for uddannelsen og hermed mindske frafaldet.

Der har været en tendens til at optage for mange kandidater og dermed gå på kompromis med kvaliteten. Det er derfor vigtigt, at der fokuseres på de dygtige kandidater, således at kvaliteten igen kan hæves for dermed igen at kunne skalere uddannelsen op.

” Vi har ikke altid haft fokus på at uddanne akademikere. Det skal vi lave om på meget hurtigt. Vi har ikke et frafaldsproblem, vi har et kvalitetsproblem.” Jens-Erik Mai, INF

Fremadrettede potentialer og konkurrencesituation

Folkebibliotekerne er mere og mere kulturhuse og bliver til noget andet, end de tidligere har været. Derfor er det også et arbejdsmarked, der forventeligt aftager færre kandidater fremadrettet. Uddannelsesinstitutionerne bør udfordres på tankegangen om at være dem, der leverer bibliotekarer til bibliotekerne. De skal tænke bredere og konkurrere bredere. Det kræver et øget fokus og samarbejde over mod det private erhverv, hvor der er store potentialer for især cand.scient.bibl. De uddannes i kernekompetencerne, men det kræver også, at de forberedes yderligere på arbejdsmarkedet i den private sektor. Der er derfor behov for et tættere kobling til den private sektor, så kandidaterne er konkurrencedygtige på det arbejdsmarked.

Det handler bl.a. om den digitale agenda. Kernekompetencerne, som tidligere lå i det fysiske element, skal nu digitaliseres. Det er og bliver dagligdagen fremadrettet. Tilmed afleder digitaliseringen en række opgaver, som er oplagte for cand.scient.bibl. at varetage. De tidligere processer og kompetencer skal nu digitaliseres. Kernekompetencen er den samme, men ikke længere i fysisk tilstand, men i digital. Det er kompetencer som record management, information management, det at søge og formidle data, som er elementer, kandidaterne fremadrettet skal arbejde med.

Bibliotekarer og biblioteksskoler hører fortiden til. Der er brug for at omtale kompetencerne i et nyt lys. Det handler om information, viden og data. Bringe kvaliteten frem, således at arbejdsmarkedet bliver gjort opmærksom på de muligheder og kandidater, som INF kan levere. Både uddannelsesinstitutioner og kandidater skal synliggøre og positionere sig der, hvor potentialerne er, altså mod den private sektor i langt højere grad, end tilfældet er i dag.

Delkonklusion på rapportens første del

Folkebibliotekerne vil ikke opleve vækst i ansættelser af bibliotekarer, men opleve større diversitet i deres bemanning. Omvendt oplever den private sektor stor fremgang i antallet af opgaver. Særligt opgaver, der potentielt kan varetages af cand.scient.bibl. kandidater, eller nærmere betegnet informationspecialister. Det er med den præmis, at de kan arbejde på tværs i organisationer og tydeliggøre deres kompetencer ud i forretningen. Samme tendens gør sig gældende for forskningsbibliotekerne, der serviceunderstøtter studerende og forskere gennem datahåndtering.

Del 2: Kortlægning af kulturformidlere og informationsspecialister

Først og fremmest kortlægges arbejdsmarkedet samt hvilke tendenser, der gør sig gældende for henholdsvis efterspørgsel og udbud af informationsspecialister og kulturformidlere. Derudover ses der på medlemsdata fra BF med det formål at danne et billede af deres udfordringer samt tendenser, der har gjort sig gældende de seneste år.

Sammen danner dette et billede, der dels skal være med til at give et indblik i den historiske udvikling, og dels skal medvirke til at belyse udfordringer og muligheder i arbejdsmarkedsudviklingen for BF.

Vi véd fra første del af rapporten at opgaverne ændrer sig i fremtiden og at mængden af opgaver vil stige markant i den private sektor. Den anden del af rapporten vil understrege nødvendigheden af at handle for at BF overlever som organisation. Det bliver bl.a. påvist at medlemstallene ser dystre ud, hvis de fremskrives med afsæt i de sidste års tendenser.

Kortlægning af tendenser for arbejdsmarkedet

Efterspørgslen ses gennem ansættelser af informationsspecialister og kulturformidlere, hvorfor det er relevant at se på udviklingen af antallet af årsværk. Danmarks Statistik opgør antallet af årsværk på folkebiblioteker og forskningsbiblioteker fordelt på personalekategorier³.

Det er særligt relevant at se på udvikling for bibliotekerne, da størstedelen af BF's aktive medlemmer er ansat inden for kommunerne⁴, hvor det er folkebibliotekerne der fylder i billedet, da det primært er dem, der beskæftiger medlemmerne inden for denne sektor. Ligeledes ses samme billede for medlemmerne ansat i staten, hvor en stor del har arbejdsplads på forskningsbibliotekerne. Der er dermed en stor del af BF's medlemsaktivitet, der er bundet op på netop disse årsværk. Dertil er en stor del af de ny-indmeldte medlemmer for BF bibliotekarere.

Udviklingen af årsværkene på de danske biblioteker og folkebiblioteker er illustreret i Figur 1. Billedet her viser, at der de seneste syv år har været et fald i antallet af årsværk, der er beskæftiget på landets folkebiblioteker og forskningsbiblioteker. Der har således været en nedgang i årsværk for bibliotekarere, både på folkebiblioteker og forskningsbiblioteker, på hhv. 408 og 34 årsværk i perioden 2009-2015. Dette indikerer et nedsat behov for årsværk ude på bibliotekerne.

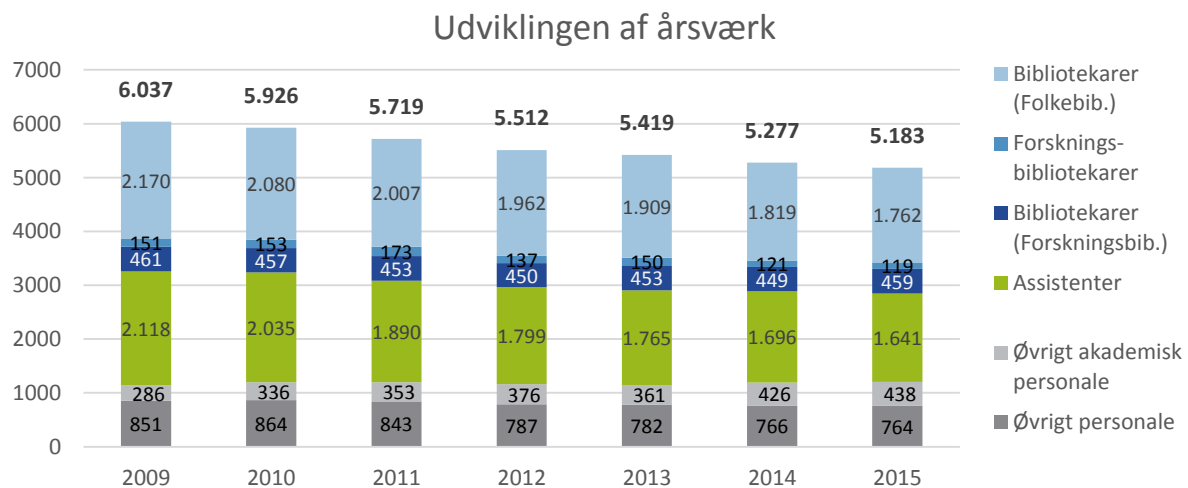
Derimod ses en fremgang af årsværk på øvrigt akademisk personale på samlet 151 årsværk over perioden, hvor det primært er på folkebibliotekerne, der er oplevet en fremgang med 143 årsværk.

Dette tyder på, at der generelt er et lavere behov for bibliotekarere, hvilket uden tvivl kan forklares med effektiviseringer, den digitale udvikling og at andre fagprofiler overtager opgaverne. Det foldes ud nedenfor.

³ Danmarks statistik opgør ikke antallet af bibliotekarere inden for de private erhverv, hvorfor dette kun siger noget om situationen for folkebiblioteker og forskningsbibliotekerne.

⁴ BF data viser, at de 15 arbejdspladser med flest medlemmer inden for kommunerne alle er biblioteker. Her er der samlet ansat 1.918 medlemmer i 2015. Kilde: Medlemsinformation 2016.

Figur 1 Antal årsværk for folkebiblioteker og forskningsbiblioteker med særlig forpligtelse, 2009-2015

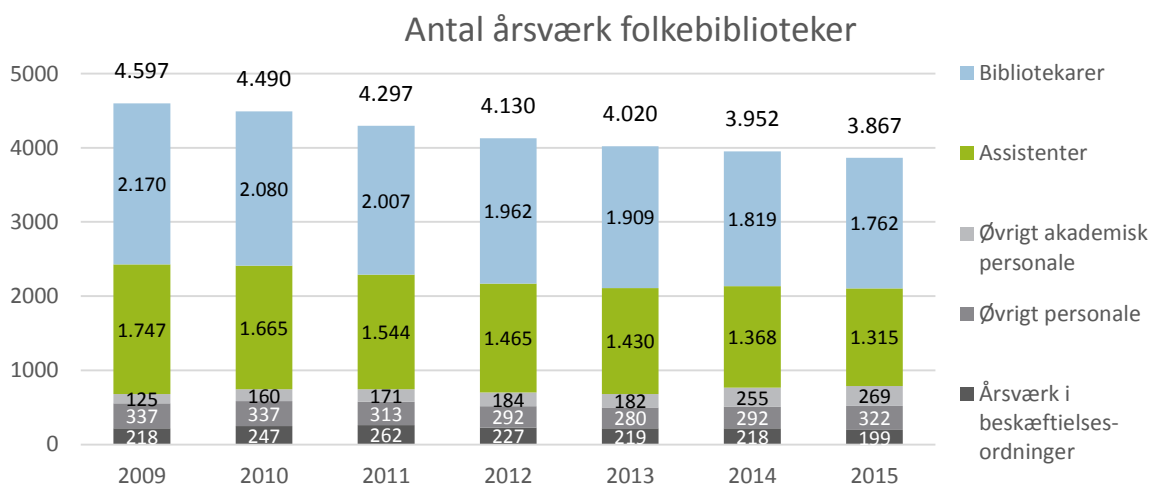


Kilde: Danmarks Statistik FORSK1 (forskningsbiblioteker med særlig forpligtelse) og BIB8 (folkebiblioteker).

Note: Øvrigt personale er inkl. årsværk i beskæftigelsesordninger og indeholder årsværk for både folkebiblioteker og forskningsbiblioteker. Øvrigt akademisk personale og assistenter er samlet for både folkebiblioteker og forskningsbiblioteker.

Det er især folkebibliotekerne, der fylder i denne statistik, hvilket illustreres i Figur 2. Her har der samlet været en nedgang på 730 årsværk fra 2009-2015, hvoraf de 408 årsværk er bibliotekarer. Der må derfor siges at være en tydelig nedadgående tendens med et fald på 16% samlet set og et fald på 19%, når der kun ses på bibliotekarerne for perioden.

Figur 2 Antal årsværk på folkebiblioteker, 2009-2015



Kilde: Danmarks Statistik, BIB8

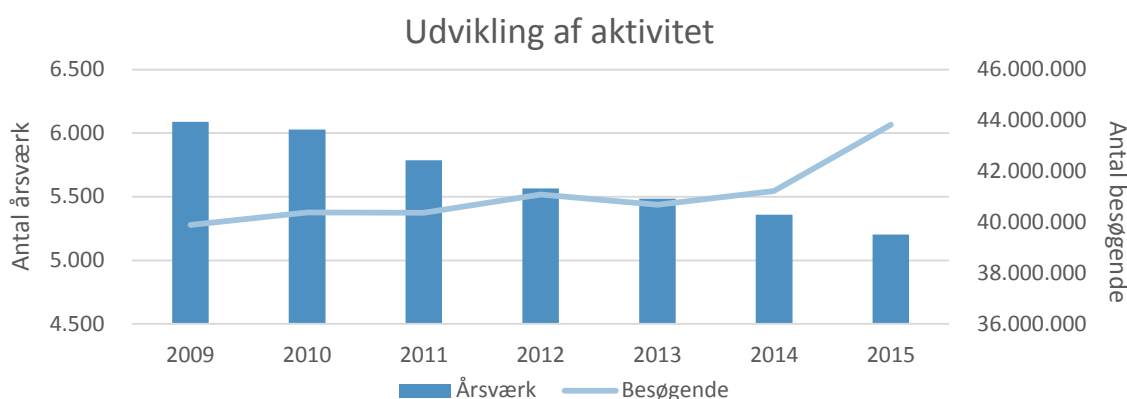
Det må forventes, at udviklingen ligeledes får indflydelse på medlemssituationen for BF fremadrettet. Kortlægningen viser en nedgang i antallet af årsværk for bibliotekerne, og især folkebiblioteker, samtidig med, at netop denne gruppe er den ubetinget største gruppe af aktive medlemmer for BF.

Et yderligere spændende perspektiv ses, når udviklingen af aktiviteter sammenholdes med udviklingen af årsværk. Generelt set er der en mindre stigning i antallet af besøgende for perioden 2009-2014, mens der fra 2014-2015 har været en markant stigning på næsten 2 mio. besøgende.

Data viser yderligere, at det særligt er inden for folkebibliotekerne, at denne stigning ses med en fremgang fra ca. 36 mio. besøgende i 2014 til over 38 mio. besøgende i 2015. På trods af denne udvikling viser tallene for 2015 en fortsat nedgang på 85 årsværk for folkebibliotekerne.

Dette illustrerer, at der har været et skifte i typen af arbejdsopgaver samt en effektivisering, der understøtter den øgede aktivitet, samtidig med et fald i antallet af årsværk.

Figur 3 Udvikling af besøgende og årsværk for folkebiblioteker og forskningsbiblioteker 2009-2015



Kilde: Danmarks statistik, BIB7. Tallene dækker over folkebiblioteker, forskningsbiblioteker med særlige forpligtelser samt øvrige forskningsbiblioteker

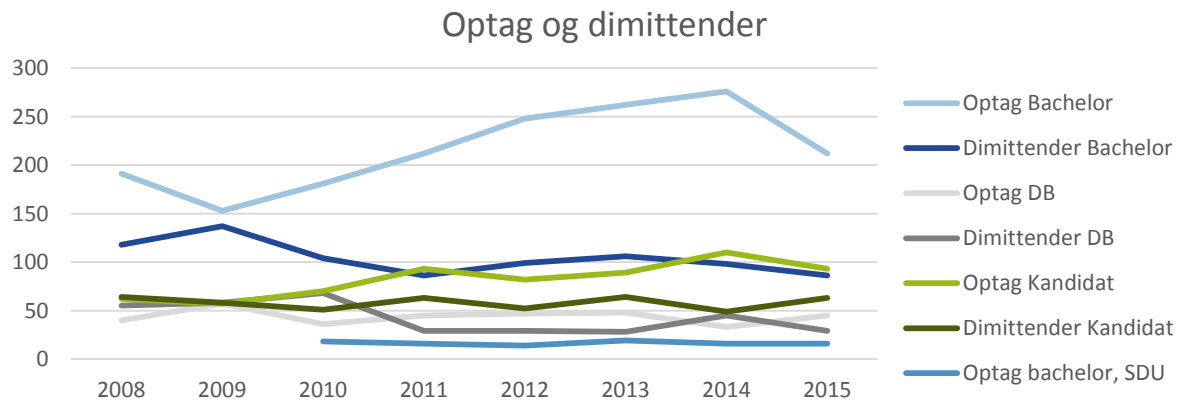
Når vi så ser på udbudssiden, er det relevant at se på antal optag og dimittender fra universiteterne. Figur 4 viser udviklingen for optaget og dimittender for Det Informationsvidenskabelige akademi (IVA), der nu hedder Institut for Informationsstudier (INF), og som har til huse på Københavns Universitet (KU) og Aalborg Universitet (AAU)⁵. Her ses det, at optaget af alle tre uddannelser (bachelor, Bibliotekar DB og kandidat, cand.scient.bibl.) har oplevet en stigning.

Dog viser Figur 4 også, at antallet af dimittender overordnet set har været faldende. Spændet mellem optagede studerende og færdiguddannede for alle niveauer er derfor blevet større gennem de seneste syv års udvikling⁶.

⁵ AAU stopper uddannelsen sommer 2018, hvorfor der ikke har været optag siden 2016.

⁶ Dette skal ses i lyset af, at de studerende, der optages i fx 2011, først er dimittender i 2014.

Figur 4 Udvikling i antal af optaget og færdiggørelsesgrad for IVA/INF (KU og AAU) og SDU



Kilde: BF, Medlemsinformation 2016, der indeholder optag og dimittender fra IVA, i dag kaldet INF. Kilde for SDU: Ufm.dk, KOT 2005-2017

Samlet set har der for optaget været et gennemsnitlig øget optag på 10 studerende pr. år, mens der for dimittenderne har været den modsatte effekt. For hvert år er der i gennemsnit dimitteteret 8 færre studerende. Disse to modsatrettede effekter gør dels, at der kommer færre kandidater ud til arbejdsmarkedet og dels indikerer det, at flere studerende gennem studietiden vælger at gennemføre uddannelsen inden for andre studieretninger.

Dertil udbyder også Syddansk Universitet (SDU) en bacheloruddannelse i bibliotekskundskab og videnskommunikation, der giver mulighed for at læse kandidatuddannelser i pædagogik, kultur og formidling, IT og product design samt cand.IT Webkommunikation. SDU har udbudt uddannelsen siden 2010 i Odense og er i 2013 rykket til Kolding. Der har for perioden 2010-2015 været et stabilt optag af kandidater, mens der har været en stigning de seneste to år med 46 optagne bachelorstuderende i 2017⁷. Dette kan hænge sammen med lukningen af uddannelsen fra IVA i Aalborg.

Samlet set betyder dette, at der er flere, der søger ind på uddannelserne, men færre der færdiggør forløbet, hvorfor der ses et samlet fald i antallet af færdiguddannede. Dette bevirker, at udbuddet af informationsspecialister og kulturformidlere bliver mindsket over årene.

Opsamling på arbejdsmarkedets kvantitative tendenser

Ovenstående kortlægning viser samlet set, at efterspørgslen for bibliotekarer er faldende, hvor antallet af årsværk er faldet de seneste år. Dog er dette ikke på grund af færre besøgende, hvor aktiviteten generelt har været på samme niveau og med en markant stigning inden for de seneste år (2014-2015).

Det giver anledning til at belyse årsagerne hertil. Dels kan det betyde, at der er sket effektiviseringer og automatisering, bl.a. gennem digitaliseringsmuligheder, og dels at det er andre profiler der i dag varetager opgaverne.

Samtidig for perioden ses der en positiv udvikling af optaget af studerende, men med et faldende antal dimittender, hvilket alt andet lige må betyde et større frafald under studietiden. Der kommer derfor færre kandidater, kulturformidlere og informationsspecialister, hvilket mindsker den samlede arbejdsstyrke.

⁷ Kilde: Ufm.dk, KOT 2005-2017. KOT opgør kun statistik for antallet af optagne kandidater, hvorfor antal dimittender ikke har været muligt at medtage for SDU.

Nedenstående tabel samler de overordnede konklusioner for de gennemgåede parametre:

Tabel 1 Oversigt over tendenser for arbejdsmarkedet

Parameter	Udvikling de seneste 5-7 år
Årsværk på folkebiblioteker og forskningsbiblioteker	↓ Samlet fald på 16 %
Udvikling af aktivitet (antal besøgende)	↑ Steget med over 2 mio.
Optag INF (bachelor, DB og kandidat)	↑ I gennemsnit steget med 10 stud. årligt
Dimittender INF (bachelor, DB og kandidat)	↓ I gennemsnit faldet med 8 stud. årligt

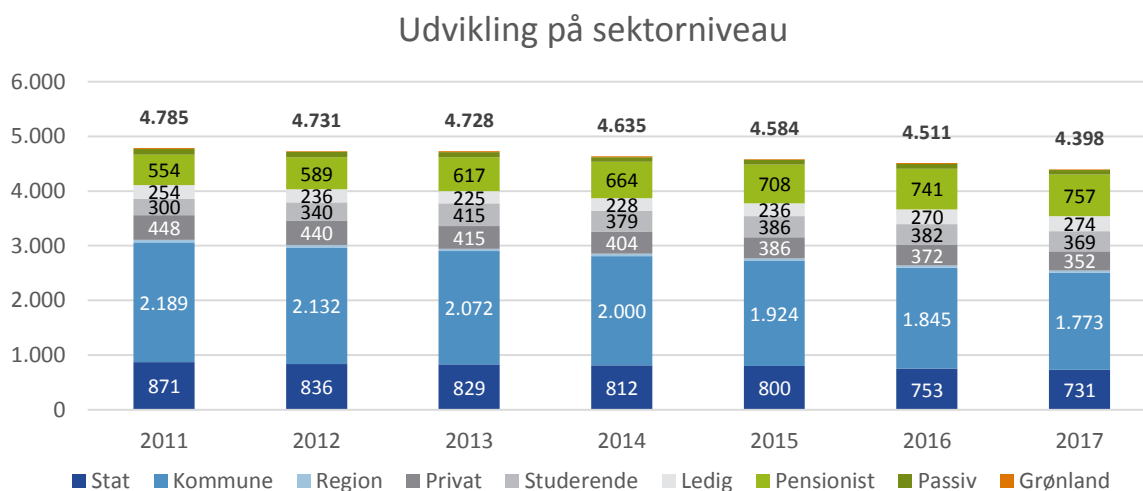
Kortlægning af medlemssituationen for Bibliotekarforbundet

I dette afsnit dokumenteres den historiske og konkrete medlemssituation for BF. Med afsæt heri fremskrives medlemstallene, hvis BF vælger ikke at gøre noget aktivt.

Generelt har der været et fald i medlemsantallet fra 2011-2017. Der er således blevet 323 færre medlemmer samlet set, hvilket svarer til et fald på 7% i alt. Dette er primært på baggrund af færre medlemmer inden for staten, kommunerne samt det private, der samlet har en nedgang på 617 medlemmer for perioden.

Dog viser samme data en stigning i antallet af studerende og pensionister på samlet 289 medlemmer. Det er især en stigning i antallet af pensionistmedlemmer, hvilket må betegnes som en ugunstig udvikling, da de ikke er aktive medlemmer og alt andet lige har færre år tilbage som medlemmer end nyuddannede i udgangspunktet har. Denne udvikling, med et stigende antal pensionister, er en klar udfordring for den fremtidige medlemssituation.

Figur 5 Udviklingen af BF's medlemmer 2011-2017



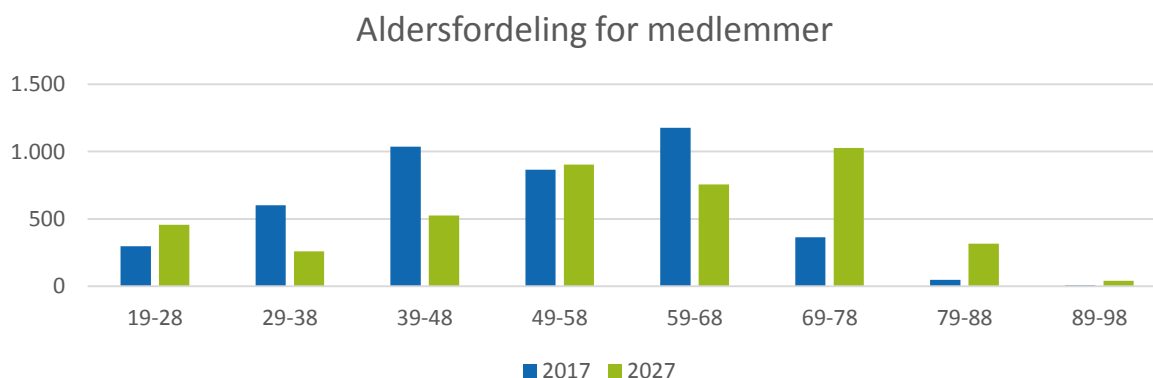
Kilde: Udtræk fra BF's medlemsdatabase, 2011-2017 pr. 31/12 for hvert år. 12

Ligeledes ses samme udfordring, når vi ser på antallet af ind- og udmeldelser, hvor der i gennemsnit har været et nettofrafald på 62 medlemmer for perioden. Det største udfald fra 2013-2014, hvor 279 medlemmer meldte sig ud, mens 178 meldte sig ind. Dette indikerer ligeledes, at medlemstallet på sigt vil være faldende, hvis ikke der sker nogen ændringer.

En af de større udfordringer for BF som situationen ser ud i dag er alderssammensætningen af medlemmer. Som Figur 5 viser, stiger antallet af pensionister og dermed øges andelen af ældre medlemmer. Dette vil ligeledes gøre sig gældende fremadrettet, givet at der ikke sker ændringer i den sammensætning, der er i dag.

Dette illustreres ved gennemgang af fordelingen af medlemmer på alder. Figur 6 illustrerer udviklingen fra 2017-2027, hvor en væsentlig større andel af BF's medlemmer vil være omkring eller over pensionsalderen i 2027, hvilket må forventes at påvirke deres medlemssituation negativt. Der er i disse beregninger ikke taget højde for, at frafaldet i dette segment må forventes højere. Det samlede antal medlemmer må derfor forventes at være på et endnu lavere niveau end grafen illustrerer. Omvendt set må det forventes, at pensionsalderen fra politisk hold hæves inden for de næste 10 år, hvilket kan være en fordel for medlemssituationen. Det vil dog formentligt ikke kunne opveje det skifte, der sker i medlemssammensætningen fordelt på alder.

Figur 6 Antal medlemmer fordelt på alder

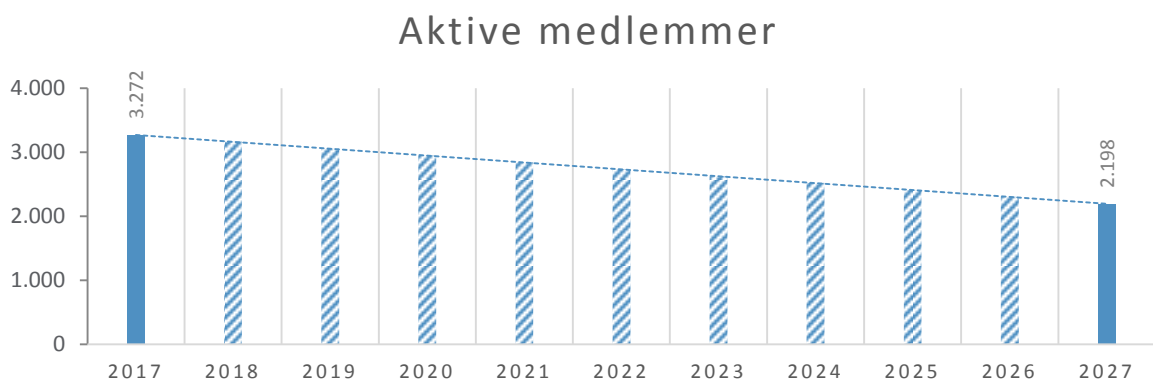


Kilde: Udtræk fra BF's medlemsdatabase samt Mercuri Urvals egne beregninger.

Note: Udviklingen af aldersfordelingen antager, at medlemmerne i 2017 fremskrives til 2027 lineært - altså gruppen af 19-28 årige i 2017 er i 2027 29-38 årige. Samtidig tages der højde for generelt frafald, der beregnes ud fra et gennemsnit af nettofrafald fra 2013-2017. Studerende er beregnet ved lineær fremskrivning af medlemsstatistik fra BF fra 2011-2017 for studerende.

Denne tendens illustreres endnu tydeligere, når man forholder sig til antallet af aktive medlemmer. I dag er der 3.346 aktive medlemmer, mens der ved en fremskrivning på aldersgrupperne frem mod 2027 må forventes 2.242 aktive medlemmer i 2027. Dette er en nedgang på 1.104 medlemmer over en 10-årig periode, svarende til et fald på 33%. Det er derfor et afgørende parameter for den fremtidige medlemssituation, såfremt der ikke foretages nogen ændringer eller initiativer.

Figur 7 Udviklingen af aktive medlemmer fra 2017-2027



Kilde: Beregninger på baggrund af BF's medlemsstatistik. Aktive medlemmer består af alle medlemmer ekskl. studerende og pensionister. Aktive medlemmer 2027 er fundet ved lineær fremskrivning på baggrund af medlemsstatistik 2011-2017.

Fremskrivningen af antallet af aktive medlemmer viser tydeligt den udfordring, BF står over for. Dette vil være en markant nedgang i antallet af medlemmer og vil være en udfordring for BF, hvis ikke dette billede ændrer sig.

Opsamling på BF's medlemssituation

Når man sammenholder data fra arbejdsmarkedets tendenser med data på medlemssituationen for BF, tegner der sig en generel tendens af et udfordret arbejdsmarked. Der er nedgang i antallet af årsværk inden for folke- og forskningsbibliotekerne, og medlemstal fra BF indikerer, at der tilsvarende kunne være samme tendens for det private arbejdsmarked. Derudover viser situationen for BF, at der er færre medlemmer inden for de forskellige sektorer, på nær de studerende og pensionisterne. Der har gennem de seneste fem år været et netto fald i antal medlemmer, mens aldersgennemsnittet for medlemmerne vil blive markant højere grundet en stor volumen af medlemmer i det ældre segment. Det er alle tendenser, som påvirker medlemssituationen negativt og må ligeledes forventes at have en negativ udvikling, såfremt der ikke sættes ind på udvalgte områder.

Når beregningerne sammenholdes vil en fremskrivning af medlemstallet frem mod 2027 se ud som følgende:

Tabel 2 Fremskrivning af medlemssituationen

	2017	2027
Medlemmer i alt	4.422	3.814
Aktive medlemmer	3.346	2.198
Studerende	375	489
Pensionister	757	1.128

Kilde: Beregninger på baggrund af BF's medlemsdata. Antallet af medlemmer er lineært fremskrevet frem mod 2027 og tager derfor højde for den generelle tendens. Antallet af aktive medlemmer er lineært fremskrevet jf. Figur 7, ligesom antallet af studerende er lineært fremskrevet. Dertil er de resterende kategoriseret som pensionister.

Det må yderligere forventes, som påpeget tidligere, at de 1.128 pensionister samlet vil være på et lavere niveau, da der må formodes at være en større frafaldsprocent for netop denne medlemsgruppe. Det må derfor formodes, at det samlede antal medlemmer er endnu lavere end de 3.814, men hvor meget lavere er svært at vurdere, da det afhænger af, hvor mange pensionister der ønsker at blive i BF efter at være overgået til pensionistlivet.

Delkonklusion på rapportens anden del

BF har oplevet nedgang i det samlede antal af medlemmer de seneste år. Størstedelen af deres medlemmer er ansat inden for det kommunale, altså folkebibliotekerne, hvor der de seneste år ligeledes ses nedgang i antallet af årsværk på landsplan. Samtidig er en stor del af medlemmerne i pensionsalderen, hvilket påvirker at antallet af aktive medlemmer de kommende år vil være faldende.

Dertil optages flere kandidater, mens færre dimitterer. Der er altså et frafaldsproblem, hvilket gør at der samlet kommer færre kandidater fra uddannelsesinstitutionerne ud på arbejdsmarkedet.

Flere datakilder peger derfor på en række udfordringer fremadrettet, så som faldene positioner på arbejdsmarkedet inden for det offentlige, skæv aldersfordeling på medlemmerne i BF samt et øget frafald på uddannelserne.

Perspektivering

Første del af rapporten gennemgik en række tendenser på arbejdsmarkedet med afsæt i en række semistrukturerede interviews med centrale beslutningstagere. Overordnet set bør BF forholde sig til den forventede stigning af opgaver i den private sektor samt et markant behov på tværs af sektorer for et supplement til de klassiske bibliotekarkompetencer.

Anden del af rapporten viser en række kvantitative analyser af tendenser på arbejdsmarkedet, i uddannelsesverdenen og i medlemsbasen hos BF. Analyserne viser entydigt, at hvis BF ikke gør noget aktivt, så vil medlemstallet forsætte med at falde.

I dag består 40% af BF's medlemmer af ansatte i kommunerne, altså folkebibliotekerne. Fremadrettet vil dette være et stagnerende marked, hvorfor der er brug for en større spredning på medlemmerne. Folkebibliotekerne vil få større diversitet i bemandingen og vil derfor formentligt ikke betyde en fremgang i antallet af klassiske bibliotekarere, der tidligere har udgjort en stor del af medlemsbasen for BF.

Dertil er aldersgennemsnittet for medlemmerne i BF forholdsvist højt. Der er samlet set 36%, der er 59 år eller derover. Det betyder, at flere medlemmer pensioneres og er dermed ikke længere aktive medlemmer. BF står derfor over for en udfordring, hvor deres primære målgruppe er under pres fra et stagnerende arbejdsmarked samtidig med, at en større andel af deres medlemmer ikke er aktive medlemmer.

Der er derfor behov for at fokusere på de muligheder, arbejdsmarkedet ellers tilbyder. Den private sektor oplever stor vækst i antallet af opgaver med helt op til +50%, hvor potentialet er stort for særligt informationsspecialister. Dog med forbehold for, at deres kvaliteter og især personlige kompetencer højnes. Hvis ikke dette sker, vil andre kandidater med eksempelvis it-baggrund få jobbene. Der er derfor en opgave med dels at sikre høj kvalitet hos de kandidater, der er på arbejdsmarkedet, og dels at synliggøre potentialet både for kandidater og virksomheder.

Dette fordrer ligeledes en brandingopgave for BF. Ønsker de at være et forbund for bibliotekarere, herunder med informationsspecialister og kulturformidlere? Eller ønsker de at være et forbund for informationsspecialister, herunder også bibliotekarere og kulturformidlere? Hvilken fortælling er det, man ønsker at skabe, og hvilket signal sender det? Er der en faggruppe – måske kan vi kalde dem data-managere – som BF kan engagere og motivere til medlemskab?

Virksomhederne har ikke længere biblioteker, som det tidligere var tilfældet i pharma-, jura- og medieindustrien. I dag er det analyse- og informationsunderstøttende afdelinger med fokus på big data – eller også sidder profilerne ude i selve forretningen. For at kunne lykkes her, bør informationsspecialisterne være serviceunderstøttende for kerneforretningen. Det samme gør sig gældende på forskningsbibliotekerne.

Dertil er der en opgave i at synliggøre mulighederne i den private sektor, så kandidaterne bliver opmærksomme på disse karrieremuligheder. Hvis ikke de kender til mulighederne, søger de heller ikke derhen. Flere virksomheder oplever et faldende antal ansøgninger med cand.scient.bibl. baggrund. Yderligere skal kandidaterne kunne påvise deres kompetencer ind i en privat sektors kontekst. Her er det elementer som forretningsforståelse, personlige kompetencer og projektledelse, der er relevante.

Der forelægger et strategisk arbejde for BF, der skal belyse, hvor der særligt skal sættes ind, samt hvad man skal forbinde BF med. Hvilke profiler ønskes der særligt tiltrukket, og hvilket koncept ønsker man at være kendt for?

Skiftet i de forskellige sektorer er sket, hvorfor det er afgørende med handling nu. Det kræver omstillingsparathed og en revurdering af, hvem man ønsker skal være den bærende medlemsgruppe fremadrettet og tilpasse indsatsen herefter.

Analysen peger på, at uddannelsesinstitutionerne i en længere periode har haft for stort fokus på at uddanne bibliotekarer til folkebibliotekerne og i mindre grad akademikere, der kan begå sig på tværs af sektorer. Der er behov for at skabe kandidater, der kan begå sig på andre præmisser.

Kan BF markere sig som forbindelsesled mellem unge under uddannelse og så virksomheder i den private sektor, der er afhængige at tilgå data effektivt og kompetent – og hvordan?

Bilag 1: Metode

Kortlægningen belyser situationen i dag samt den historiske udvikling. Dertil vil tendenser, der gennem tiden har skabt udfordringer for BF, og som må kunne forventes at få indflydelse fremadrettet, blive analyseret.

Dette vil være afsættet for en fremskrivning af den potentielle medlemssituation, hvis de seneste fem års tendenser fortsætter, og der ikke foretages yderligere. Fremskrivningen af medlemssituationen handler om at skabe et tydeligt 'her og nu'-billede og et perspektiv på, hvad der vil ske, hvis BF ikke gør noget aktivt, men lader de eksisterende tendenser forsætte.

Disse faktorer vil tilsammen give en mulighed for kvantitativt at fremskrive udviklingen af det nuværende medlemsantal. Dette gøres for at danne et billede af situationen, som danner grundlag for den efterfølgende arbejdsmarkedsanalyse, hvor de kvantitative data kan medvirke til at belyse, hvor der er mulige potentialer og udfordringer for det fremtidige arbejdsmarked. Dette suppleres af desk research, der underbygger disse tendenser og udfordringer for det fremtidige arbejdsmarked. Konklusionerne fra kortlægningen er derfor byggestenen for analysen af arbejdsmarkedets fremtidige udvikling.

Med afsæt i den kvantitative kortlægning, og delkonklusioner herfra, udarbejdes en kvalitativ analyse af arbejdsmarkedets udvikling med henblik på at identificere de centrale tendenser i og omkring arbejdsmarkedet for henholdsvis kulturformidlere og informationsspecialister.

Til analysen af arbejdsmarkedet er gennemført en interviewrunde med centrale aktører på det aktuelle arbejdsmarked til formål at afdække fremtidige tendenser, der påvirker udviklingen. Vi har samlet set gennemført 15 interviews med repræsentanter fra følgende aktørgrupper:

INTERVIEWOVERSIGT	
Folkebiblioteker	<ul style="list-style-type: none"> • Københavns bibliotek, Bibliotekschef Jakob Heide Petersen • Aarhus Bibliotek, Dokk 1, Bibliotekschef Marie Østergård • Gentofte bibliotek, Leder af Kultur og Bibliotek Thomas Angermann • Herning bibliotek, Bibliotekschef Pernille Schaltz
Forskningsbiblioteker	<ul style="list-style-type: none"> • Det kgl. Bibliotek, Nationalbiblioteket, Vicedirektør/Nationalbibliotekschef Pernille Drost • Københavns Universitets Bibliotek (KUB), Vicedirektør Kira Stine Hansen • Aarhus Universitet, Vicedirektør AU IT Peter Bruun Nielsen
Private virksomheder	<ul style="list-style-type: none"> • GLIA, Novo Nordisk, Leder Rikke Andreasen • CBRAIN, CSO, COO Ejvind Jørgensen • Scandinavian Information Audit, Direktør Tine Weirsø • Dansk Bibliotekscenter, Direktør IT og Metadata Carsten Andersen • DR⁸, Afdelingschef DR Arkiv og Proces Tina Pipa
Uddannelsesinstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> • SDU Bibliotekskundskab og videnskommunikation Lektor Margrethe Hansen Møller og Lektor Tove Faber Frandsen • Institut for Informationsstudier, Københavns Universitet Institutleder & Professor Jens-Erik Mai
Øvrige aktører	<ul style="list-style-type: none"> • Fremtidens biblioteker, Daglig Leder Lotte Hviid Dhyrbye

⁸ DR medtages som privat aktør, da de som aftager af kandidaterne primært konkurrerer på det private marked og oplever samme tendenser.

Interviewene er gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, der både indeholder kvalitative spørgsmål samt vurderinger af mere kvantitativ karakter. Data fra interviewene bidrager til at lave fremskrivninger af arbejdsmarkedet med henblik på at estimere det potentielle arbejdsmarked for bibliotekarforbundet inden for de forskellige sektorer.

Med afsæt i disse interviews vil vi identificere og udfolde tendenser samt belyse, hvordan disse tendenser påvirker den samlede efterspørgsel efter arbejdskraft, der kan varetage de identificerede hovedopgaver. Med andre ord vil vi estimere, hvorvidt arbejdsmarkedet vil efterspørge flere eller færre medarbejdere, der kan varetage hovedopgaverne, som informationsspecialister og kulturformidlere leverer.

Interviewene vil afdække dels hvilke tendenser, der ses på arbejdsmarkedet, men også i hvilket omfang, de vil få betydning for arbejdsmarkedet. Altså hvor mange flere kulturformidlere og informationsspecialister vil efterspørges i fremtiden. Vil der efterspørges flere eller færre opgaver, som i dag varetages af BF's medlemsprofil, hvor mange forventes der uddannet osv.