

Kompetensutveckling – en diskussion

Slutrapport från Svensk Biblioteksförnings utvecklingsråd
för ledning, profession och organisation

SVENSK BIBLIOTEKSFÖRENING

Innehåll

Förord	3
Utvecklingsrådet för ledning, profession och organisation	
Slutrapport 2008-07-03	5
Arbetet i förhållande till SUHF:s arbetsgrupp och KB:s expertgrupp	6
Rådets arbete	9
Avslutning	11
Utvecklingsrådets medlemmar	12

Förord

Kompetensutveckling är en viktig förutsättning för att biblioteken ska kunna möta nya krav i sin verksamhet. I denna rapport från Svensk Biblioteksförerings utvecklingsråd för ledning, profession och organisation studeras olika frågeställningar med anknytning till kompetensutvecklingsfrågor.

Enligt utvecklingsrådets bedömning är utbildningarna väl i fas med verksamheternas uttalade utbildningsbehov och även övriga aktörer har på ett tillfredställande sätt kunnat tillgodose behoven. Däremot har biblioteksverksamheternas oförmåga att formulera vilka behov som finns ute i verksamheterna identifierats.

Utvecklingsrådet har också identifierat oroande brister internt på biblioteken vad gäller att skapa förutsättningar för ett långsiktigt kompetensuppbyggande. Kompetensutveckling ses inte alltid som en strategiskt viktig fråga och de materiella förutsättningarna i form av tid och pengar saknas ofta inom organisationerna snarare än tillgång på relevanta utbildningar.

Utvecklingsrådet uppmärksammar också det arbete som förevarit inom SUHF:s Forum för bibliotekschefer. I deras analys konstateras att samordning och långsiktighet i kompetensutvecklingsfrågor saknats och verksamheten har präglats av ad hoc-lösningar. Framst har det erbjudits enstaka konferenser på olika teman. Utan samordning faller viktiga teman mellan stolarna.

Inom ramen för sitt arbete har utvecklingsrådet låtit ta fram en översikt av aktuell forskning kring yrkeskåren och dess kompetens. Översikten är ett värdefullt tillskott i diskussionen om vilken kompetensutveckling som kan behövas.

Som ett resultat av utvecklingsrådets rapport har Svensk Biblioteksförerings styrelse beslutat att söka samarbete med Kungl. biblioteket för en breddad enkät för att bl a få svar på hur man inom den samlade bibliotekssektorn arbetar med kompetensutveckling i den

egna verksamheten, samt vilka fem områden som man bedömer är viktigast att satsa på.

Att de svenska biblioteken har tillgång till kvalificerad utbildning och fortbildning för sina anställda är en viktig del i en framtida nationell bibliotekspolitik. Som enda land i Norden saknar Sverige en sådan politik, vilket bl a leder till dålig samordning, effektivitetsförluster och uteblivna kompetensutvecklingsinsatser. För att ge biblioteken bästa möjliga förutsättningar att vara ett effektivt redskap, både för individer och för Sverige som nation, behövs en samlad nationell bibliotekspolitik. Det handlar bl a om en intensifierad satsning på kompetenshöjning och att inrätta ett biblioteksorgan med uppgift att bl a samordna och stimulera utbildning och vidareutbildning. Sverige behöver en nationell bibliotekspolitik.

Stockholm i december 2008



Niclas Lindberg
Generalsekreterare

Utvecklingsrådet för ledning, profession och organisation Slutrapport 2008-07-03

Redovisning av utvecklingsrådets möten och aktiviteter

Utvecklingsrådet har träffats vid sex tillfällen: 12 mars, 29 maj, 14 september, 7 december 2007 samt 3 mars och 28 april 2008. Minnesanteckningar finns från samtliga möten. 7 december lämnade gruppen även en lägesrapport till Svensk Biblioteksförnings styrelse. Övriga aktiviteter under perioden har varit en hearing om kompetensutveckling och utbildning som hölls i Stockholm den 18 juni 2007. Hearingen finns refererad i *Biblioteksbladet* nr 6:2007, s. 40-31. Vidare har gruppen arbetat med att försöka få in beskrivningar av gott ledarskap och i *Biblioteksbladet* nr 8:2007, s. 14 intervjuas Elisabeth Aldstedt och Catta Torhell med anledning av detta och en uppmaning gick ut om att de som hade idéer om ledarskapsfrågor eller goda exempel skulle kontakta gruppen.

Gruppen har även initierat en forskningsöversikt om bibliotekarieprofessionen som genomförts av Anna Kåring Wagman (*Bibliotekarien och professionen – en forskningsöversikt*, april 2008, 35 s.). Anna Kåring Wagman presenterar även rapporten i en artikel i *Biblioteksbladet* nr 3:2008, s. 18-21. Med anledning av gruppens arbete bjöds Elisabeth Aldstedt och Catta Torhell bjudits in till Svensk Biblioteksförnings regionförening för Östergötland och Jönköping i Linköping den 4 mars 2008 för att tala kring ledarskap och presentera utvecklingsrådets arbete på en temadag om bibliotek, organisation och ledarskap. Utifrån rådets arbete har även Catta Torhell varit inbjuden till en utbildningsdag i Länsbibliotek Skånes regi den 6 maj i Lund samt till en utbildningsdag i Växjö den 27 maj i Lärsamverkan Sydosts regi.

Gruppens uppdrag har varit att särskilt arbeta med:

- En inventering och kartläggning av vilket behov av kompetensutveckling som finns för såväl ledning som anställda inom

bibliotekssektorn samt vilka aktörer som finns och hur dessa tillgodoser dessa behov. Rådet ska utifrån detta reflektera över vilka ytterligare åtgärder som kan behövas.

- Delta i bevakningen av aktuell forskning m m inom området samt uppmärksamma och sprida resultat som rådet anser vara av intresse.

Arbetet i förhållande till SUHF:s arbetsgrupp och KB:s expertgrupp

När rådet inledde sitt uppdrag våren 2007 hade samtidigt en arbetsgrupp med ett liknande uppdrag tillsatts inom SUHF:s Forum för bibliotekschefer för att specifikt titta på bibliotekens kompetensutvecklingsbehov inom universitet och högskolor. Vid samma tidpunkt tillsatte Kungliga bibliotekets avdelning för nationell samverkan en tjänst för att samordna och initiera kompetensutveckling för biblioteken. KB tillsatte även en bred referensgrupp med företrädare för folkbibliotek, länsbibliotek, forskningsbibliotek, utbildningarna och andra aktörer, den så kallade Expertgruppen för kompetensutvecklingsfrågor. Det kan alltså konstateras att väldigt många som på en given signal, och i olika konstellationer, uppmanades att utreda och gå på djupet med bibliotekens kompetensutvecklingsbehov.

Rådet konstaterade dock ganska snart att det som på ytan verkade vara en positiv möjlighet till synergieffekter istället blev hämmande såtillvida att de olika grupperna önskade avvakta varandras resultat i det fortsatta arbetet. I SUHF-gruppens uppdrag ingick t ex en kartläggning av de aktörer som i Sverige tillhandahåller fort- och vidareutbildning för biblioteks- och informationsområdet. I slutrapporten ges följande redovisning:

”I gruppens uppdrag fastslås att det idag inte finns någon samlad aktör i Sverige som tillhandahåller fort- och vidareutbildning för biblioteks- och informationsområdet. De aktörer som erbjuder relevanta utbildningar, förutom forskningsbiblioteken och deras moderorganisationer själva, är:

- KB, Avdelningen för nationell samverkan
- Biblioteks- och informationsvetenskapsprogrammen i Borås, Lund, Uppsala, Umeå, Växjö

- Vissa andra lärosäten som erbjuder biblioteksrelaterade vidareutbildningar i form av fristående kurser, t ex Blekinge Tekniska Högskola och Örebro universitet
- Svensk Biblioteks förening
- SFIS, Svensk Förening för Informationsspecialister
- DIK
- ILS - Informations- och lånecentraler i samverkan
www.lisinfo.se
- Länsbiblioteken
- En-personsföretagare t ex Ronny Andersson,
www.itpedagogen.com, Harriet Kvist, www.hkvistab4k.com,
Zuzana Helinsky www.zuzh.com
- Organisationer utanför biblioteksfären som nischer sig för vissa behov som överlappar våra, t ex Kunskapsdagarna,
www.kunskapsdagarna.nu.

I gruppens analys av hur fort- och vidareutbildningsverksamheten sett ut i Sverige under de senaste åren kan det konstateras att samordning och långsiktighet saknats och verksamheten har präglats av ad hoc-lösningar. Främst har det erbjudits enstaka konferenser på olika teman. Detta är i och för sig värdefullt för att inhämta ny kunskap, följa utvecklingen och få stöd för en nödvändig omvärldsanalys, men det finns också en tendens till att flera aktörer arrangerar konferenser på samma teman utan att det nödvändigtvis uppstår en vitaliserande konkurrenssituation. Viktiga teman kan också ”falla mellan stolarna”.

[---]

Institutionerna för biblioteks- och informationsvetenskap runt om i landet har erbjudit kortare fortbildningskurser främst på distans t ex bibliotekspedagogik, ”söka på webben” och webbpublicering. Företrädare för utbildningarna har samstämmt vittnat om att det är ett stort risktagande att erbjuda vidareutbildning för yrkesverksamma bibliotekarier. På biblioteken får de medarbetare som satsar på fortbildning inte det stöd som krävs och det lönar sig oftast inte heller ekonomiskt hävdar utbildningsföreträdarna. Med nuvarande finansieringssystem krävs dessutom att kursdeltagarna tar sina poäng och inte bara följer kurserna. Även här har incitament saknats, vilket ytterligare ökat risktagandet för utbildningarna. Genom att öppna upp för andra aktörer inom utbildningsområdet

och genom uppdragsutbildningar (utan poängkrav) kan ambitiösa medarbetare erbjudas kvalitetssäkrad fortbildning.

Till listan över utbildningsaktörer vill rådet även lägga Bibliotekstjänst. Utvecklingsrådet håller huvudsakligen med om sammanställningen och bekräftar den analys som görs, men vill understryka att det aldrig kan vara enskilda medarbetares önskemål och förhoppning om stöd för enskilda fortbildningsinsatser som styr. Kompetensutvecklingsfrågorna måste alltid ses som en ledningsfråga kopplade till verksamhetens mål och behov.

Den nu avslutade SUHF-gruppens slutrapport innehåller följande förslag: Samtliga högskole- och universitetsbibliotek utser en person med ansvar för kompetensutveckling; Ett råd inrättas för samordning av bibliotekens kompetensutvecklingsbehov som en permanent grupp under SUHFs Forum för bibliotekschefer. Rådet ska arbeta långsiktigt i samverkan med KBs expertgrupp för kompetensfrågor och bevaka utbudet i Norden och globalt; De ämnesspecifika fortbildningar som nu erbjuds vid universitets- och högskolebibliotek bör fortsätta; Utbildningar i ledarskap bör anordnas som en gemensam, strategisk satsning på framtiden; Cheferna och ansvariga för kompetensfrågor vid universitets- och högskolebiblioteken samlas till möte våren 2008 för att diskutera kompetensutveckling som en strategisk framtidsfråga.

Arbetet inom KBs Expertgrupp för kompetensutvecklingsfrågor har pågått sedan i höstas och gruppens mandatperiod löper t o m 2009. I gruppen ingår även en företrädare för Svensk Biblioteksförning. I en intervju i *Biblioteksbladet* 2:2008 beskriver gruppens ordförande Catharina Isberg arbetet och planerna bl a på ett gemensamt kalendarium med utbildningsutbud samt en enkät till universitets- och högskolebiblioteken för att få svar på hur man arbetar med kompetensutveckling i den egna verksamheten, huruvida man har kompetensutvecklingsplaner, om man har en särskild ansvarig på området, hur behoven kan tänkas se ut inom de närmaste tre åren samt slutligen vilka fem områden som man bedömer är viktigast att satsa på. Ett av målen med arbetet är att man ute på biblioteken för upp kompetensfrågorna och de behov som finns på en strategisk nivå och att fokus ska ligga på verksamhetens behov.

Avslutningsvis konstaterar Catharina Isberg att ”kompetensutveckling är ett hett ämne i branschen – flera av de grupperingar som

också finns representerade i Expertgruppen har egna arbetsgrupper för kompetensfrågor. Det tyder på att det finns ett stort behov eller snarare: att behoven har förändrats men inte identifierats.”

Arbetet både i den avslutade SUHF-gruppen och i KBs Expertgrupp har universitets- och högskolebiblioteken som sin primära målgrupp. Utifrån information om gruppernas arbete kan det konstateras att båda har identifierat samordningsbehov vad gäller kompetensutvecklingsutbudet i landet samt för resonemang och föreslår insatser vad gäller lednings- och utvecklingsfrågor.

Rådets arbete

I rådets diskussioner har det rått enighet om att kompetensutveckling är en viktig förutsättning för att möta nya krav i våra verksamheter och det har varit verksamhetens, inte individens, behov som stått i centrum. Att skapa ny kunskap och att lära nya saker innebär också en förmåga att kunna hantera förändring vilket är en viktig komponent i allt utvecklingsarbete. Kompetensutveckling kan uppnås på många olika sätt med allt från rena utbildningsinsatser och kursverksamhet till att medarbetare t ex ingår i projekt på arbetsplatsen, ingår i nätverk, deltar i arbetsrotation m m. Så som utvecklingsrådets uppdrag är formulerat har vi uppfattat att det främst är fokus på kompetensutveckling i form av de kurser, konferenser och annan utbildningsverksamhet som erbjuds av olika aktörer i landet.

För att skapa oss en bild av läget inbjöd vi företrädare för de fem utbildningarna samt företrädare för KB, SUHF-gruppen, DIK, SFIS och Föreningen för Sveriges länsbibliotekarier till en hearing i mitten av juni 2007. Erfarenheterna från denna hearing var att det inte kunde konstateras något utbildningsbehov som inte kunde tillfredsställas genom det nuvarande utbudet. Diskussionen gled snarare över i kritik av biblioteksverksamheternas oförmåga att formulera vilka behov som finns ute i verksamheterna. Detta uppfattar rådet som en form av ”vilsenhet” över bibliotekens uppdrag och framtida roll. Från utbildningarnas sida fanns en stor beredvillighet att erbjuda kurser, utbildningar och uppdragsutbildningar, men de måste även få garantier för att biblioteken tar platserna i anspråk och bekräftelse på att behovet verkligen är reellt.

Även från de andra aktörerna fanns stor beredskap att erbjuda främst kurser och konferenser i den mån behoven kunde formuleras.

Enligt vår bedömning är alltså utbildningarna väl i fas med verksamheternas utbildningsbehov och även övriga aktörer har på ett tillfredställande sätt kunnat tillgodose behoven. I både de formella och informella diskussioner som rådets medlemmar fört med företrädare både för biblioteken och för utbildningarna under den period som rådet arbetat med kompetensutvecklingsfrågan, har vi inte vid något tillfälle fått fram någon form av utbildningsbehov som inte kunnat tillfredsställas. Möjligen kan viss kritik kring brist på samordning och tydliga uppdrag skönjas vilket även, som tidigare nämnts, uppmärksammats av både KBs Expertgrupp och SUHF-gruppen.

I Biblioteksförningens punkter för en nationell bibliotekspolitik uppmärksammas under punkt 6 att ”behovet av en kvalificerad utbildning och fortbildning för biblioteksanställda måste uppmärksammas på såväl nationell som lokal nivå. En bred satsning på höjd kompetens bland bibliotekens personal bör företas” (*Bibliotek behöver kärlek* s. 7).

Vi har identifierat oroande brister internt på biblioteken vad gäller att skapa förutsättningar för ett långsiktigt kompetensuppbyggande. Kompetensutveckling ses inte alltid som en strategiskt viktig fråga och de materiella förutsättningarna i form av tid och pengar saknas ofta inom organisationerna snarare än tillgång på relevanta utbildningar. Både på hearingen och i rådets diskussioner flyttades fokus därför mycket snabbt till att handla om brister i ledarskap på biblioteken och det kom också att bli kring ledarskapsfrågan som rådet inriktade sig under hösten 2007.

Det är lätt att i samband med kompetensutveckling i biblioteksorganisationer, hamna i ändlösa diskussioner kring bibliotekariens grundkompetens. Vad är en bibliotekaries unika kompetens? Vad är bibliotekariens ”mervärde” i förhållande till andra kompetenser? Lika svepande som det uttrycks behov av kompetensutveckling, efterlyser vi nya kompetenser och andra kompetenser till biblioteken. Även detta måste naturligtvis sättas i relation till vad som ska utföras och vilka uppdrag som ska uppfyllas. Det är lätt att hamna i en övertro på att om vi bara får in nya kategorier av medarbetare på biblioteken så kommer allting att ordna sig. På samma sätt finns en tro på att ”hade man bara förstått vilken unik kompetens bibliotekarierna besitter så skulle vi ha bibliotekarier inom många andra organisationer än bibliotek”. Ofta får vi också höra att ”nyutexaminerade bibliotekarier”, dvs personer med examen inom biblioteks- och informationsvetenskap, har kompetenser som

både är okända och inte utnyttjas fullt ut på biblioteken. Är allt detta bara myter? I utvecklingsrådet kände vi behov av att få en mer vetenskaplig grund för synen på professionen och därför fick Anna Kåring Wagman i uppgift att göra en forskningsöversyn utifrån de senaste årens, främst nordiska, professionsforskning. Översikten har inneburit ett viktigt bidrag till diskussionen och rådet har fått många indikationer på att den har använts runt om i landet. Rådets medlemmar har även varit inbjudna till olika utbildningsdagar utifrån rapporten och utifrån rådets olika initiativ kring ledarskap.

Avslutning

Arbetet i Svensk Biblioteksförnings utvecklingsråd för ledning, profession och organisation har varit stimulerande. Gruppen har främst tagit fasta på möjligheten att få fungera som ”tankesmedja” och har känt stor frihet att få tolka sitt uppdrag brett. Möjligen har detta stått i viss motsättning till det lite snävare uppdrag som styrelsen gav gruppen vad gäller inventering och kartläggning av behoven av kompetensutveckling. Vi hoppas dock att det arbete som gruppen nu lämnar bakom sig kan utgöra en bas för fortsatt arbete och att den dokumentation som finns genom artiklar i *Biblioteksbladet*, forskningsöversikten, minnesanteckningar samt denna slutrapport kan vara användbara för kommande arbete.

Utvecklingsrådets medlemmar

Utvecklingsrådet för ledning, profession och organisation tillsattes våren 2007 och mandatperioden löper t.o.m. 30 juni 2008.

Gruppen har under perioden bestått av följande medlemmar:

<i>Elisabeth Aldstedt</i>	(Helsingborgs bibliotek samt styrelseledamot fr o m maj 2007)
<i>Ulf Göranson</i>	(Uppsala universitetsbibliotek)
<i>Gunilla Hultsjö</i>	(Bomhus bibliotek)
<i>Christina Jönsson-Adrial</i>	(Kristianstad högskolebibliotek samt styrelseledamot fr o m maj 2007)
<i>Anette Mjöberg</i>	(Folkbiblioteken i Lund t.o.m. 2007, därefter Limhamns-Bunkeflo stadsdelsbibliotek)
<i>Roland Persson</i>	(Länsbibliotek Skåne samt styrelseledamot t o m. maj 2007)
<i>Catta Torhell</i>	(Lunds universitet, HT-biblioteken t.o.m. 2007, därefter Högskolan i Borås), som även fungerat som gruppens ordförande.

Till gruppen har dessutom *Anna Kåring Wagman* (forskningsansvarig på Svensk Biblioteksforening) varit knuten, och hon har även varit gruppens sekreterare.

Gruppens uppdrag har varit att särskilt arbeta med:

- En inventering och kartläggning av vilket behov av kompetensutveckling som finns för såväl ledning som anställda inom bibliotekssektorn samt vilka aktörer som finns och hur dessa tillgodoser dessa behov. Rådet ska utifrån detta reflektera över vilka ytterligare åtgärder som kan behövas.
- Att delta i bevakningen av aktuell forskning m m inom området samt uppmärksamma och sprida resultat som rådet anser vara av intresse.

SVENSK BIBLIOTEKSFÖRENING

Box 70380, 107 24 STOCKHOLM

Tel: 08-545 132 30. Fax: 08-545 132 31

E-post: info@biblioteksforeningen.org www.biblioteksforeningen.org