

DF-RAPPORT

KOMPETENCEUDVIKLING – EN DEL AF HVERDAGEN

Hvad venter vi på? Kompetenceudvikling er en mangfoldig størrelse, der bør indarbejdes i langsigtede strategier og politikker på det enkelte bibliotek. Men den skal også være tæt på hverdagen og hele tiden tænkes med.

AF DITTE JESSING, DITTE.JESSING@KADK.DK, KADK BIBLIOTEKET; JETTE FUGL, JFU@LIFE.KU.DK, DET NATUR- OG SUNDHEDSVIDENSKABELIGE FAKULTETSBIBLIOTEK; ANNE THORST MELBYE, ATM@BIB.SDU.DK, SYDDANSK UNIVERSITETS-BIBLIOTEK; ULLA THORBORG, ULT@BF.DK, BIBLIOTEKARFORBUNDET.

Fag- og forskningsbibliotekerne (FFU) er under hastig forandring, og nye arbejdsopgaver opstår hele tiden. Det er baggrunden for en ny interviewundersøgelse, der er lavet blandt medarbejderne i bibliotekerne. Den viser at en meget vigtig forudsætning for fortsatte forandringer er til stede, idet medarbejderne generelt trives med forandringer og nye arbejdsopgaver. De ser nye opgaver som en udfordring og oplever samtidig, at arbejdet er mere interessant og tilfredsstillende end nogensinde.

Det er overraskende og positivt, at alle interviewede er glade for forandringer, og det er med til at bryde med en opfattelse af, at medarbejdere ikke er forandringsparate. Samtidig er der en tendens til, at faggrænser nedbrydes, og alt i alt understreger det, at der løbende er behov for kompetenceudvikling.

”Det vil jeg anbefale” – tre spor

Kompetenceudvikling er mange ting, og for at sætte medarbejderne i fokus, indsamlede vi på DF's vinterinternat i februar 2013 svarkort i forbindelse med, at vi præsenterede rapporten. Forslagene var mange. Hvis medarbejderne skulle anbefale noget til deres netværk eller kolleger om kompetenceudvikling, så er det:

- Uformel kompetenceudvikling.
- Lav noget nyt
– og find nogen der kan hjælpe dig.
- Projektarbejde – den praktiske form, hvor man lærer mens man er i det.
- Erfaringsudveksling med andre biblioteker om konkrete arbejdsopgaver og indsatsområder.

De mere end 30 svarkort, der blev indsamlet var med til at sætte kompetenceudvikling til debat. Både medarbejdere og ledere skrev deres tanker ned. Et tydeligt spor var, at kompetenceudvikling skal være tæt på hverdagen og tænkes ind hele

tiden. Det er vigtigt med formel efteruddannelse, men den daglige videndeling, sidemandsoplæring og nysgerrighed er ekstremt vigtig. Andre forslag koncentrerer sig om det der går på tværs, det internationale og erfaringsudveksling:

- Tværinstitutionelle samarbejder så som DEFF, DF og grupper af fagfæller.
- Internationalt samarbejde, netværk, konferencer, biblioteksbesøg. Refleksion over egen praksis og muligheder. Nye perspektiver.
- Erfaringsudveksling med andre biblioteker om konkrete arbejdsopgaver og indsatsområder.

Det tredje vigtige spor var efteruddannelse i form af diplom- eller masteruddannelser, som går igen i mange af svarene. Det gælder både medarbejdere og ledere. Samtidig bekræfter svarene de konklusioner, som vi har samlet i rapporten – og de underbygger de interviews som er en central del af rapporten.

Personlige erfaringer

For at forankre forslagene til kompetenceudviklingen tæt på medarbejderne, valgte vi i rapporten at interviewe ni biblioteksansatte fra forskellige faggrupper. Det gav en lang række spændende forslag, bl.a. om attraktiv kundeservice med fokus på servicedesign og revurdering af den eksisterende service samt den positive effekt ved forandringer – hvor grænseoverskridende de end kan være.

De ni interviews illustrerer, at medarbejderne er parate til forandringer, ønsker kompetenceudvikling og vil påtage sig nye arbejdsopgaver. De viser, at bibliotekerne er gået ind i forandringsprocesser, at de ser muligheder for fremtidens bibliotek og en del af dette er kompetenceudvikling. Samtidig var det spændende at høre om de personlige erfaringer fra meget forskellige FFU-biblioteker.

Kompetenceliste

Rapporten identificerer de væsentligste kompetencer, som FFU-bibliotekerne skal arbejde med i fremtiden. Vi har udover interviews også fra nationale og internationale rapporter udvalgt de kompetencer, som er fokusområder i forhold til fremtiden, men ikke lagt os fast på en holdning til disse. I stedet fokuserer rapporten på, hvad der er behov for i

dag og i den nærmeste fremtid, og hvad FFU-bibliotekerne har brug for at arbejde systematisk med. En del af disse er faglige kompetencer indenfor områderne:

- Det digitale bibliotek
- Forskerservice, forskningsdata og videnskabelig kommunikation
- Undervisningsservice
- Ledelseskompetencer og partnerskaber

Derudover er de faglige kompetencer i høj grad metakompetencer – både sociale og relationelle kompetencer.

Barrierer for kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et ord der dukker op alle steder. I biblioteksstrategier, personalepolitikker og når der snakkes om fremtiden. Men der er også barrierer, som alle skal være opmærksomme på. De væsentligste er:

- Økonomi – både nye medarbejdere og efter- og videreuddannelse koster penge, og herudover kommer også afledte udgifter til tidsforbrug, transport, vikardækning m.m.
- Tid – der skal afsættes tid til kompetenceudvikling, men vigtigt er det også, at der afsættes tid til refleksion og til at omsætte det lærte til ny praksis.
- Alder – alle ansatte har krav på og pligt til at udvikle sig i takt med arbejdspladsen og arbejdsopgaverne – lige så længe man er på arbejdsmarkedet.

Fælles ansvar

Det er ikke nok at skrive en kompetencestrategi. Strategien skal omsættes i reel handling. Det vigtige er også, at der er et fælles ansvar for kompetenceudvikling. På hele arbejdspladsen – medarbejdere og ledere. Kompetenceudvikling er ikke forbeholdt medarbejdere – det drejer sig lige så meget om ledere.

Institutionen skal tale om kompetenceudvikling og udvikle en kultur for hele arbejdspladsen. Den daglige kompetenceudvikling – projektarbejde, jobbytte, erfaringsudveksling – hverdagsting er vigtige ligesom kurser og efteruddannelse. På SDUB er der som en del af personalepolitikken udviklet et 'Balkort'. En ansat afleverer et balkort

hos en kollega på tværs af lokalitet, uddannelse og opgaver for at lære et nyt arbejdsområde at kende. Det gælder også ledere. Et konkret kompetencetiltag, som har været en succes.

Der skal være tid til at reflektere og tid til at implementere nye kompetencer, så det er muligt at bruge de ny erhvervede færdigheder, når man er tilbage på jobbet. Der skal skabes rum til anerkendelse og opmærksomhed på kompetenceudvikling.

Brug rapporten på din arbejdsplads

Vi har haft det mål at udarbejde en rapport, som kan bruges konkret i arbejdet med kompetenceudvikling. BF har besluttet at udsende "Hvad venter vi på?" til arbejdspladser med tillidsrepræsentanter. Så den kan være et redskab og afsæt til kompetenceudvikling på arbejdspladsen. Og vi har hørt tillidsrepræsentanter omtale rapporten som en inspirationskilde.

Rapporten er ikke kun for FFU-bibliotekerne.

Folkebibliotekerne oplever også, at de kan benytte rapporten og den rammer således bredt blandt bibliotekerne. Der er mange konkrete ideer at hente i rapporten, i interviews og forslag til hverdagens kompetenceudvikling. Derfor – lad dig inspirere og brug rapporten på din arbejdsplads. ●

Kompetencer og kompetenceudvikling er noget af det vigtigste på alle arbejdspladser. Derfor igangsatte Danmarks Forskningsbiblioteksforening (DF) og Bibliotekarforbundet (BF) arbejdet med en rapport for at få gang i en debat om emnet. HK-Stat deltog også i arbejdet.

Arbejdsgruppen bestod af:

Ditte Jessing, Det Kongelige Danske Kunstakademis Skoler for Arkitektur, Design og Konservering (tovholder)

Lis Nielsen, Det Kongelige Bibliotek

Mikael Elbæk, DTU Bibliotek

Susanne Dalsgaard Krag, Aarhus University Library

Tove Schmidt, University College Lillebælt

Belinda Nissen, Syddansk Universitetsbibliotek

Anne Thorst Melbye, Syddansk Universitetsbibliotek

Jette Fugl, Det Natur- og Sundhedsvidenskabelige

Fakultetsbibliotek

Ulla Thorborg, Bibliotekarforbundet

Rapporten 'Hvad venter vi på?' kan læses på dfdf.dk/dmdocuments/rapportkompetenceudvikling.pdf