

29-09-2020

Projektbeskrivelse – Fremfærd Bruger

Tina Kristensen T
33703634
E. TIKR@kl.dk

Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdergrupper på biblioteker

Baggrund

Biblioteksområdet er i gang med en transformationsproces, som især tager afsæt i at bibliotekerne spiller en stadigt vigtigere rolle i lokalsamfundet, bl.a. ved at understøtte fællesskaber og den sociale sammenhængskraft, ligesom de er med til at sætte små og store samfundsudfordringer til debat og spille ind i de store velfærdsdagsordener.

Samtidig henter borgere og brugere i stigende grad viden, information og læring via mange forskellige digitale medier, kilder og platforme, hvilket dels betyder, at bibliotekerne finder nye måder at være til stede på i forhold til forskellige målgrupper, og dels medfører, at bibliotekerne får en særlig rolle ift. at levere viden.

Udviklingen betyder også, at bibliotekerne indgår i flere nye samarbejder med lokale aktører og på tværs af kommunens fagområder. I den forbindelse er det afgørende, at medarbejderne på bibliotekerne har de rette kompetencer til at udvikle og indgå i mulighederne lokalt, herunder varetage nye typer af opgaver.

Bibliotekernes transformation har også kunnet aflæses i mange af de politiske initiativer, strategier og aftaler, der er lavet i de seneste år.

I 2018 undersøgte KL og Kulturministeriet borgernes ønsker til fremtidens biblioteker. I en række debatter blev det tydeligt, at både brugere og ikke-brugere mente, at biblioteket er nødvendigt i fremtiden, både som digitalt bibliotek og som fysisk mødested.

I 2019 udsendte KL en række bibliotekspolitiske synspunkter til kommunerne med opfordring om at opstarte en lokalpolitisk debat om folkebiblioteket i den enkelte kommune. Disse synspunkter følges i 2021 op med et mere omfattende debatoplæg og tilknyttede cases fra forskellige kommuner og biblioteker, som bl.a. vil sætte fokus på bibliotekernes rolle ift. FN's verdensmål, fællesskab og sammenhængskraft, dannelse, trivsel og læsning samt digitalt medborgerskab.

I juni 2020 udmeldte Kulturministeriet en ny rammeaftale for centralbibliotekerne, som skal vise retningen for den nationale biblioteksudvikling. I perioden 2021-2023 gælder følgende temaspor: Kultur for alle«, »Glæden ved sprog, litteratur og læsning« og »Borgeren i den digitale transformation«. Sporet vedrørende læselyst understøttes også af at landets bibliotekschefer i februar 2020 gav hinanden håndslag på et strategisk arbejde om læselyst i de næste fire år.

Fremfærd er et partssamarbejde om udvikling af de kommunale kerneopgaver.

Det fælles mål er at skabe effektive arbejdspladser, hvor opgaverne løses i et tæt samspil med borgerne og hvor medarbejdere trives. Fremfærd er organiseret i fem områder, der iværksætter udviklingsarbejde inden for alle dele af den kommunale velfærd.

Med projektet *Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdergrupper på biblioteker* ønsker projektpartnerne at sætte fokus på sammenhænge mellem overordnede udviklingstendenser, den strategiske udvikling af folkebibliotekerne og kompetenceudviklingen af medarbejdere på folkebibliotekerne.

Perspektiver og potentialer

Folkebiblioteket er folkets bibliotek. Som borgernes sted har biblioteket potentiale til at indgå som ressource på en række kommunale områder og spille ind i forskellige politikker og strategier. De borgerrettede indsatser og tilbud på tværs af velfærdsområder i kommunerne er mange. Det kan være at understøtte børn og unges læselyst og øge deres informationskompetencer - fx via samarbejde med dagtilbud, folkeskoler, social- og sundhedstilbud, ligesom biblioteket kan arbejde med ensomhed og fællesskaber. Det er derfor også oplagt, at bibliotekerne indgår i samarbejder og samlokaliseringer med fx skoler, borgerservice, musikskole, idrætshal og andre institutioner i kommunen.

Der er store forskelle på, hvilken vej man vælger at gå i den enkelte kommune. Det stiller krav til fremtidens biblioteker og de ansatte om at bevæge sig ind i nye arenaer med respekt for bibliotekets udgangspunkt som et neutralt mødested med fokus på oplysning, uddannelse og kulturel aktivitet. Mange steder vil man opleve et behov for nye kompetencer, og det er nødvendigt, at man sætter fokus på kompetencebehovet ud fra hvilke ideer, man har såvel på politisk niveau i kommunerne, som på fagligt niveau på bibliotekerne. Fælles for bibliotekerne er dog, at der er en række brugergrupper/målgrupper og i spil. Hvordan møder man de forskellige brugergrupper - og hvilke kompetencer skal medarbejderne have for at løfte en mere udadvendt, samarbejdende og vejledende rolle? Hvordan kan bibliotekerne arbejde strategisk med flere tværprofessionelle samarbejder - både internt på biblioteket, bibliotekerne imellem og med eksterne samarbejdspartnere? Hvad skal der til for at løfte nye dagsordener og opgaver angående FN's Verdensmål, læselyst, bosætning, uddannelse, ensomhed, integration etc.?

Potentialerne er mange, men det kræver, at både medarbejdere og ledelse kan spotte mulighederne på tværs af kommunen og igangsætte nye indsatser og samarbejder. Det stiller krav til nytænkning af drift, udvikling og strategi – fx ved at det fysiske og det digitale bibliotek fremover samtænkes i endnu højere grad end i dag. Samtidig er det vigtigt, at medarbejderne også kan tænke med i disse nye dagsordener og herunder udvikle og implementere nye samarbejder.

Projektets formål og succeskriterier

Projektet *Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdergrupper på biblioteker* har til formål at identificere hvilke kompetencer, der er nødvendige for den samlede medarbejdergruppe, i relation til forskellige målgrupper og nye opgaver, bibliotekerne skal løfte, samt at udvikle redskaber, metoder og indsatser, der kan hjælpe de enkelte biblioteker til at styrke disse kompetencer. Det kan fx være digitale værktøjer, kursusdage eller andet.

Målet er, at det enkelte bibliotek via konkrete redskaber, metoder og indsatser og nye tilgange bliver inspireret til at understøtte udvikling af nye kompetencer i

medarbejdergruppen, som passer til de indsatser, brugergrupper og strategier, der arbejdes efter lokalt.

Indhold og metode

Projektet *Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdergrupper på biblioteker* vil kunne give konkret retning for arbejdet med at løfte bibliotekernes formål og strategier i tværprofessionelle samarbejder på det enkelte bibliotek og samarbejde mellem biblioteker og andre kommunale institutioner ved at understøtte nye kompetencer i hele medarbejdergrupper.

Projektet er et udviklingsprojekt, der er opdelt i to overordnede dele. Første del har som formål at afdække konkrete kompetencebehov. I anden del udvikles de indsatser, metoder og redskaber, som imødekommer de kompetencebehov, der indledningsvist er identificeret. Det er derfor ikke muligt for nuværende at konkretisere hvilke indsatser metoder og redskaber, der skal udvikles i projektets anden fase, da det afhænger af de indledende resultater.

I projektets første del afdækkes hvilke konkrete målgrupper og opgaver, bibliotekerne har fokus på nu og i den nære fremtid. På den baggrund identificeres en række kompetencer, medarbejderne har brug for, og som enten skal styrkes, udvikles eller etableres.

Afdækningen foretages ved gennemførelse af surveys og interviews med politikere og forvaltninger i kommuner samt medarbejdere og ledelse på biblioteker. Denne del bygger videre på eksisterende materialer, metoder og erfaringer, som fx:

- De tidligere gennemførte Fremfærd-projekter, om fx koblingskompetencer, samskabelse, kompetenceprofiler mv.
- Øvrigt materiale vedr. kompetenceudvikling hos HK og Forbundet Kultur og Information.
- Et igangværende AUA-projekt vedr. digitale kompetencer på biblioteksområdet, som gennemføres i samarbejde mellem KL og Forbundet Kultur og Information.
- De kommunale drøftelser, cases og best practice fra KL's debatoplæg i 2021.
- Centrale strategier for folkebibliotekerne
- Rammeaftale fra Kulturministeriet for centralbibliotekerne
- Projekter og cases fra landets biblioteker
- Opsamling på allerede eksisterende materiale, metoder og projekter

På baggrund af afdækningens resultaterne i første del vil projektet pege på kompetencer, medarbejderne får brug for at styrke eller tilføre, for at nå i mål med centrale og lokale strategier.

I projektets anden del vil der derfor på baggrund af resultaterne fra første del blive udviklet konkrete redskaber, metoder og indsatser, som biblioteker (ledelse og medarbejdere) kan tage i anvendelse for at kunne indkredse, fastlægge og gennemføre det konkrete arbejde med udvikling af opgaver og kompetencer på

tværs af hele medarbejdergrupper i det enkelte bibliotek - evt. sammen med lokale samarbejdspartnere.

Fase to vil foregå med involvering af en række kommuner og biblioteker, der sammen med eksterne konsulenter indgår i udvikling og afprøvning af redskaber, metoder og indsatser.

Formidling og spredning

Der vil i forbindelse med projektet ske løbende formidling af de opnåede resultater til relevante aktører og interessenter. Der vil i projektets første fase blive tilrettelagt en egentlig kommunikationsstrategi for projektet. Dette vil ske ved inddragelse af blandt andre Viden På Tværs .

Der er til projektet knyttet en følgegruppe bestående af 3-4 kommuner, disse vil blive inddraget i arbejdet med spredning af projektets resultater. Centrale resultater fra projektet vil under vejs i projektet blive formidlet til andre ekspertområder. Dette vil indgå i projektets kommunikationsstrategi.

Projektets målgrupper/deltagergruppe

Projektets primære målgruppe er hele medarbejdergrupper (og ledere) inden for bibliotekets organisation.

Kommunalpolitikere og bibliotekernes forvaltninger deltager også i projektet.

Projekts styring og organisering

Projektledere: KL, Center for Vækst og Beskæftigelse, Forbundet Kultur og Information (varetager kontakten med KL) og HK Kommunal.

Følgegruppe: 3-4 kommuner, der er med til at kvalificere analysen, bl.a. via opfølgende interviews

En ekstern part inddrages til gennemførelse af analyse, udvikling af indsatser, metoder og redskabersamt formidlingsaktiviteter, ligesom kurser mv. udvikles af ekstern part.

Der foretages som led i projektets afslutning en partsevaluering af det samlede projektforløb.

Overordnet faseinddelt tidsplan

DEL 1

Fase 1: Analyse og afprøvning af eksisterende materiale

Udvikling af projekt sammen med ekstern konsulent. Analyse af eksisterende materiale og projekter. Projektet desuden tager afsæt i analyser af cases fra KL's debatoplæg. Udarbejdelse af kommunikationsstrategi i samarbejde med Viden På Tværs (oktober 2020-december 2020)

Fase 2: Gennemførelse af analyser (kvalitativ og kvantitativ)

Gennemførelse af survey samt opfølgende, uddybende interviews. Sammenfatning af resultater fra de gennemførte analyser (februar 2021-maj 2021).

DEL 2

Fase 3: Udvikling og afprøvning af indsatser

Udvikling og afprøvning af redskaber, metoder, indsatser mv. – afhængigt af analysernes resultater (maj 2021-juli 2021).

Fase 4: Formidling og spredning

Formidling af resultater, digitalt værktøj, metoder, afvikling af evt. kurser mv. (august – december 2021)