

Biblioteksarbetets form och innehåll.

Ett seminarium om roll-, organisations- och ledningsfrågor på folkbiblioteken

Sammanfattning av gruppdiskussioner

1. Styrnings- och ledningsfrågor, ledarskapets betydelse.

- Varför ser dagens folkbiblioteksverksamhet ut som den gör? Är den en följd av tydliga och väl formulerade målsättningar? Eller är den alltför anpassad till och beroende av ”gamla” strukturer vad gäller arbetsorganisation?

Redovisning: Detta går inte att ge något enhetligt svar på eftersom det varierar olika kommuner emellan. Däremot ser verksamheten troligen mer enhetlig ut från externt perspektiv, och gruppen undrade om det i så fall är bibliotekens fel. Frågan väckte viss osäkerhet. Man blev ense om att regeringen inte tagit sitt ansvar i målformuleringen. Det borde finnas ett tydligare uppdrag.

- Hur ser du på ledarskapet på folkbiblioteken? Vilken möjlighet har chefen/cheferna att styra verksamheten och arbetsorganisationen? Styr de i tillräcklig omfattning eller är de mer förvaltande ledare?

Redovisning: Det finns förmodligen alldeles för många snälla chefer. De flesta är för modesta i sina anslagsframställningar och ansöker endast om det nödvändigaste. De anpassar sig för snabbt och tar inte strid för sin verksamhet i den utsträckningen som de borde. Det finns säkert också många bibliotekschefer som känner sig lästa av kulturnämnden. Detta väckte protester från auditoriet. Någon sådan bindning bör inte förekomma med tanke på att det är kommunen som är uppdragsgivare.

- Vilken betydelse har arbetslagsorganisationen för verksamheten på folkbiblioteken?

Redovisning: Gruppen var enig om att målet och uppdraget var viktigare än organisationen. Organisationen ska inte vara ett självändamål utan ett medel för att nå målet. Omorganisationer blir sällan lyckade om man inte från början har målet med verksamheten helt klart för sig.

2. Biblioteken, tekniken och datoriseringen

- Vilka slutsatser kan man dra av bibliotekens sätt att använda ”frigjord” arbetstid i samband med den datorisering som genomförts på biblioteken under de senaste 25 åren?

Redovisning: Datoriseringen har snarare frigjort, dvs permitterat, personer än resurser. Det är helt enkelt färre bibliotekarier som arbetar idag.

- Vad kommer den fortsatta utvecklingen med fler digitala tjänster att innebära för bibliotekspersonalen?

Redovisning: Det pedagogiska lärandet kommer att öka. I dagens flexibla samhälle har biblioteken fått en annan roll och därmed andra arbetsuppgifter. Frågorna kommer via telefon och e-mail, du är inte längre hänvisad till biblioteket som ett geografiskt rum. Bibliotekarierna måste i sin tur kompetensutveckla sig i större omfattning nu än för 25 år sedan.

- Vilken annan teknikutveckling ligger närmast i tiden på folkbiblioteken och hur kan den tänkas påverka verksamheten och personalen?

Redovisning: Svårt att sja om med tanke på att utvecklingen går så oerhört fort. Webben har förunderligt nog funnits i bara fem år. Behoven skiljer sig också mellan små och stora bibliotek. Representanten från ett litet bibliotek i gruppen önskade sig automatiskt in- och utlåning, vilket omedelbart bemöttes med ”det har vi redan” från dem från större bibliotek. Diskussionen kring e-bokens utveckling skapade viss oenighet: vissa tror på den, andra inte. Chips-tekniken kan kanske utvecklas till något användbart. T ex vid bokuppsättning, och på så sätt eliminera behovet av en systematiserad sådan. Då kan man istället sätta boken där det finns plats för tillfället och så visar chipset vägen!

3. Koncentration på kvalitativa arbetsuppgifter och köp av fler tjänster.

- Finns det arbetsuppgifter i dagens folkbibliotek som kan köpas in av andra tjänsteaktörer? I så fall vilka? Skall bibliotekspersonalens arbetsuppgifter utvecklas mot mer specialiserade /kvalificerade uppgifter eller skall ”alla göra allt”? Vilken väg är bäst för verksamheten?
Redovisning: Definitionen vad som är en köpt tjänst visade sig vara något oklar i gruppen, t ex arbetsförmedlingens roll, men slutligen enades man om att det är tjänster som biblioteket köper direkt utifrån. Gruppen diskuterade utifrån detta vilka tjänster som är lämpliga att köpa in och kom fram till följande:
 - Bokuppsättning. Ett av diskuterande bibliotek köpte den tjänsten av skolungdom, men enbart inom områdena Skön- och barnlitteratur. Fack skötte biblioteket självt. Gruppen var noga med att poängtera att det inte låg någon värdering i själva uppdelningen.
 - Vikariatjänster. Dessvärre saknas oftast pengar för sådana.
 - Klipparkiv
 - Café
 - Plastning och etikettering hos bokhandeln
 - IT-service, akuthjälp
 - Marknadsföring i form av skyltning, utställningar m m.
 - OrganisationsplaneringDet handlar inte bara om pengar utan också om hur man formulerar uppdrag och vilka villkor som gäller i köpta tjänster. Auditoriet frågade om man inte går miste om bakkunskapen när uppsättartjänsten säljs ut, men gruppen menade att vad gäller det kunskapsmässigt finns lite att hämta genom att sätta upp böcker på hyllan. Den kompetensen får man någon annanstans ifrån.

4. Administration och mötestid.

- Hur ser du på tidsåtgången för administration, utbildning, möten m m. Förutsätter dagens arbetsliv mycket utbildningstid och många möten internt och externt?
Redovisning: Vad som ryms inom begreppet administration är ekonomi, personalfrågor, kravarbete, statistik, protokoll och rapporter. Hur mycket tid som läggs ner på detta skiftar troligen beroende på hur stort biblioteket är. Gruppen var enig om att det är viktigt med fastlagda rutiner som granskas regelbundet. Utbildningsfrågan är viktig, något som det ofta slarvas med. Egentligen borde utbildningstid schemaläggas på ett tidigt stadium för att minimera t ex vikariefrågan. Ett av diskuterande bibliotek hade ”kompetensfredag”, som alla var mycket nöjda med. Då avsätts viss tid regelbundet för kompetensutveckling som kan vara av skiftande slag, t ex konferensrapporter. Alla var överens om att det slarvades med mötestid i alldeles för stor utsträckning. Möten är ok om de är konstruktiva, effektiva, tidsbegränsade och ledda av en kunnig mötesledare. Det är dessvärre alltför sällan. Dock är möten och kontakter viktiga och krävs för utveckling av verksamheten.

5. Inre och yttre tjänst

- Ca 65% av bibliotekspersonalens arbetstid används för sk inre tjänst och 35% för yttre tjänst. Är dagens fördelning rimlig? Är det möjligt att ha mer öppet för allmänheten och erbjuda olika servicenivåer under dagen?
Redovisning: Gruppen hade under diskussionens gång kommit fram till ett antal mer eller mindre provocativa påståenden eller frågor i ärendet: ”Vi duttar och pluttar för mycket”; ”Sambindningslistan – fjärrkontroll eller livlina?”; ”Kill your darlings”; Är vi perfektionister?; Syslar vi enbart med akuthjälp? I gruppen fanns också representant från Diesilverkstaden som berättade om deras avskaffande av schemaläggning för yttre och inre tjänst. Schemaläggning är fullständigt meningslös, menade man. Det finns inget som det läggs så mycket tid på som att ändra i scheman. Därför är det bättre att inga ha. På Diesilverkstaden fungerar det som i en affär: alla är i yttre tjänst och när tillfälle ges tar man inre tjänst tills behovet ute kräver ändring. Det fungerar utmärkt. Öppetiderna är 11.00-20.00 och alla medarbetare i biblioteket skriver upp sin närvaro enligt tvättstugemodellen.

6. Bibliotekariernas arbetsuppgifter.

- Hur ser du på bibliotekariens roll på folkbiblioteken? Vad ska den huvudsakligen syssla vira?
Redovisning: Gruppen ställde en alternativ fråga: Vad händer om vi låser in alla bibliotekarier under en längre tid? Frågan förblev obesvarad, men från auditoriet kom en annan: Kan man verkligen ha skylten med Bibliotek uppsatt under sådana förhållanden? Klart man kan, tyckte en del. Ett bibliotek är en samling böcker och inte en samling bibliotekarier. Därifrån gled debatten in på huruvida bibliotekarien är knuten till biblioteket eller om man likaväl skulle kunna inrätta en informationspunkt på t ex Obs, så kan folk passa på att skaffa information när de ändå storhandlar.
- Hur påverkar arbetsuppgifterna för bibliotekarierna deras lön och status?
Redovisning: Bibliotekarier arbetar i det dolda. Ett tydliggörande av arbetsuppgifter vore kanske en lösning. Relationerna uppåt i hierarkin, agerandet mot kommunens huvudmän, har troligen också stor betydelse.
- Vilka utvecklingsmöjligheter har man som bibliotekarie med dagens arbetsorganisation?
Redovisning: Det finns få utvecklingsmöjligheter på folkbibliotek. Enda möjliga karriär är att bli chef, någon expertstatus finns inte även om det vore önskvärt. Auditoriet svarade med vaga protester: En chefskarriär är väl inte enda möjligheten till utveckling? Den personliga utvecklingen bör inte glömmas bort i sammanhanget. Den höjer inte lön och status, men ökar tillfredsställelsen.

7. Biblioteksassistenternas/assistenternas/övrig personals arbetsuppgifter.

- Hur ser du på biblioteksassistenternas/assistenternas/övrig personals roll på folkbiblioteken? Vad ska de huvudsakligen syssla med?
Redovisning: Assistenternas arbetsuppgifter diskuterades mest, kanske för att de ligger så nära bibliotekariens på vissa bibliotek. Lund stadsbibliotek nämndes som exempel. Inom vissa kommuner har assistenterna utbildats till superanvändare av det lokala bibliotekssystemet. Det ger en tydlig profilering och en klar rollfördelning.
- Hur påverkar arbetsuppgifterna lön och status? Vilka utvecklingsmöjligheter har man som biblioteksassistent/assistent/övrig personal med dagens arbetsorganisation?
Redovisning: Gruppen tangerade här tidigare diskussion med köpta tjänster och gjorde en parallell. Samtidigt var man överens om att har man ett eget ansvarsområde så ska det synas i lönen. Från Dieselverkstaden meddelades att man lagt bort alla tjänstebeteckningar och alla tituleras Biblioteksmedarbetare.

8. Nya arbetstagargrupper.

- Finns det behov av ny kompetens på folkbiblioteken och vilken typ av tjänster kan i så fall bidra till att verksamheten på folkbiblioteken bedrivs effektivare och därmed leder till bättre utveckling av verksamheten?
Redovisning: Det finns många roller och ansvarsområden inom ett bibliotek: vaktmästare, tekniker, marknadsförare, webbansvarig, studievägledare, specialistkompetens som t ex advokatjour m m. Vilka som ska inneha vad är inte alltid självklart. Måste det vara en bibliotekarie på cheftjänsten? Frågan bollades vidare till auditoriet och Christin Persson, BHS konstaterade att det utbildas faktiskt inte några bibliotekarier idag: som färdigutbildad får man examen i Informations- och biblioteksvetenskap.

9. Ideal arbetsorganisation/förändringsbehov

- Hur ser den ideala arbetsorganisationen ut på ett folkbibliotek som vill vara framgångsrikt de närmaste 10 åren? Vilka förändringar av arbetets form och innehåll för personalen på folkbiblioteket skulle du i första hand vilja föreslå?
Redovisning: Gruppen lyckades inte fastslå någon idealisk organisation utan konstaterade att behoven skiljer sig mellan stora och små bibliotek. Det som är viktigast är tydligheten. Det är själva processen som ger resultatet och målet. Man måste jobba sig dithän.

Samtliga grupper uttryckte stor tillfredsställelse med diskussionerna. Flera kommenterade spontant att det varit roligt och stimulerande. Att debattens vågor gick höga har bidragit till att vissa resonemang varit svåra att redovisa på ett alldeles tillfredsställande sätt.

Sammanställare: Eva Ingvarsson, Bibliotekstjänst.