

Cecilia Gärdén
Karen Nowé Hedvall

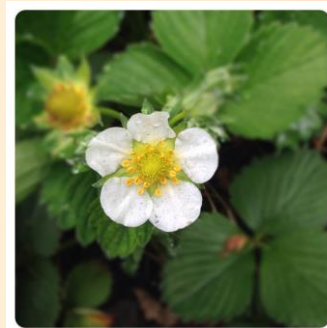
Institutionen Biblioteks- och
informationsvetenskap/
Bibliotekshögskolan,
Högskolan i Borås

Lärseminarium Stockholm
2014-05-14

Lärande utvärdering: Slutreflektion

Dagens presentation

- Om utvärderingen
- Några resultat
 - lägesenkäter
 - blanketter
 - loggböcker
- Teman genom projektet



Cecilia Gärdén 2014-05-14

Vårt uppdrag

- Från september 2012 till och med juni 2014
- Interaktiv forskning/följeforskning/aktionsforskning
- Idé: ömsesidigt utbyte, dialog, bidra till att projektet bättre styr mot sina mål, strategisk omorientering, skapa lärande, sprida kunskap om projektet, framåtsyftande
- Till skillnad från traditionell utvärdering - vi har inte främst redovisat aktiviteter eller vad man tycker om aktiviteter
- Vi fokuserade på effekter i kvalitativ bemärkelse
- Vi fokuserade på förändring x 2
- Vi fokuserade på lärande

Cecilia Gården 2014-05-14

Datainsamlingen/empirin

- Lägesenkäten till bibliotekschefer (februari 2013 samt april 2014)
- Löpande sammanställning av utvärderingsblanketter till deltagare i aktiviteter
- Löpande sammanställning av blanketter till ledarna av lära-av-varandra aktiviteter
- Löpande dokumentstudier av ett urval av KUBs dokument (SWOT-studierna, avstämningsrapporter, protokoll, processblanketter, material via bloggen)
- Regelbundna observationer/fokusgruppsintervju/dokumentation av (delar av) styrgruppsmöten
- Fokusgruppintervju/gruppdiskussion i samband med lärseminarium
- Löpande analys av loggböcker från tre deltagare (chef, bibl., ass.)

Cecilia Gården 2014-05-14

Arbetsredskap - indikatorer

Har sitt ursprung i målen:

- Ledning och medarbetare i deltagande bibliotek har skapat och implementerat en modell för kontinuerligt lärande i vardagen, som är anpassad efter den lokala kontexten.
- Ledning och medarbetare i deltagande bibliotek har ökat sin kompetens inom något eller några prioriterade områden.



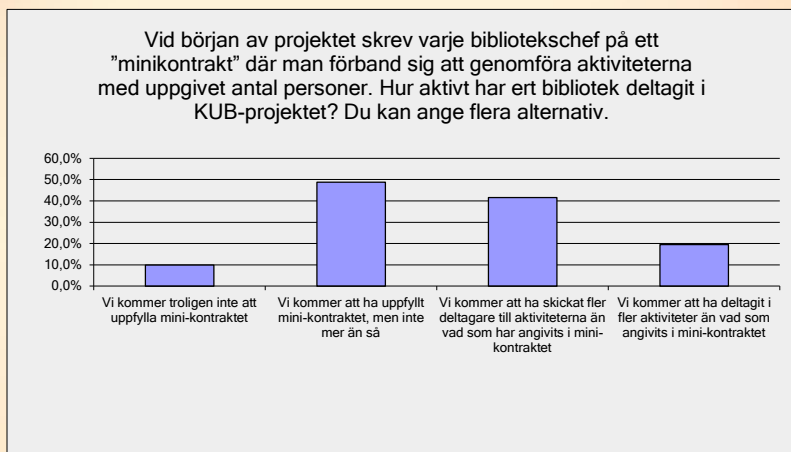
Cecilia Gärdén 2014-05-14

Lägesenkäter

- Bibliotekschefer alla deltagande bibliotek
- Syfte: få en lägesbild i början av 2013 för att kunna jämföra med ny enkät april 2014
- Innehåll: biblioteket som en lärande organisation och kompetens på biblioteket (de fyra spåren)
- Frågorna var indikatorer på hur långt biblioteken kommit som en lärande organisation
- 47 av 67 bibliotek har svarat på den första enkäten, inkl. länsbiblioteken
- 47 av 63 (65) bibliotek har svarat på den andra enkäten, exkl. länsbiblioteken
- Jämn fördelning (län, storlek)

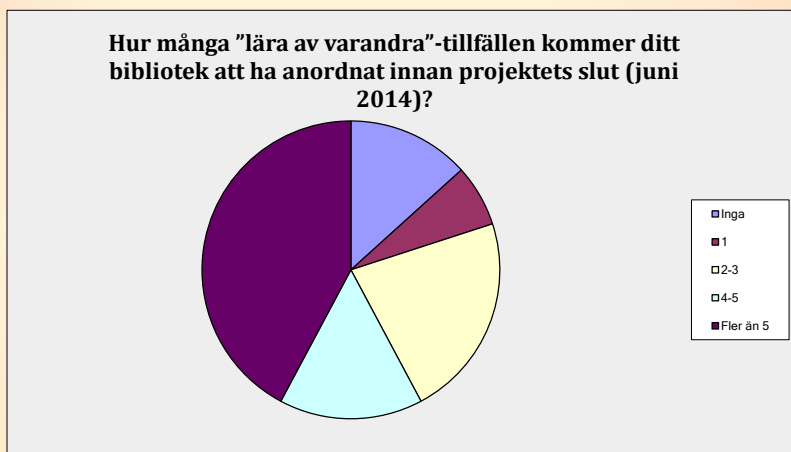
Cecilia Gärdén 2014-05-14

Hur aktiva har biblioteken varit? April 2014



Cecilia Gården 2014-05-14

Lära av varandra-tillfällen



Cecilia Gården 2014-05-14

Kompetensdatabasen

I vilken utsträckning har ni använt er av den kompetensdatabas som finns tillgänglig via KUB-projektets webb?	Procent	Antal
Ingen	43,2%	19
Liten	43,2%	19
Ganska stor	13,6%	6
Mycket stor	0,0%	0

Cecilia Gården 2014-05-14

Utvecklingsprocesser

Hur många utvecklingsprocesser har ni angett till KUB-administrationen?	Procent	Antal
Inga	4,5%	2
1	20,5%	9
2-3	50,0%	22
4-5	22,7%	10
Fler än 5	2,3%	1

Cecilia Gården 2014-05-14

Samarbete

	Samarbete innan KUB (2013 enkät)	Samarbete under KUB	Förväntat samarbete efter KUB
Ingen	6,40%	2,3%	0,0%
Liten	25,50%	47,7%	37,8%
Ganska stor	51,10%	40,9%	48,9%
Mycket stor	17,00%	9,1%	13,3%

Cecilia Gården 2014-05-14

Måluppfyllelse – april 2014



Däremot har få **dokumenterat** sina modeller – endast 19% (8 av 43) av de svarande. (Vad händer när chefen slutar?)

Cecilia Gården 2014-05-14

Mot en lärande organisation!

- Bättre kunskap om vad en lärande organisation är i jämförelse med 2013
- Bättre färdighet att analysera det egna biblioteket som en lärande organisation i jämförelse med 2013
- Bättre klimat för kunskapsdelning och lärande i jämförelse med 2013



Cecilia Gården 2014-05-14

Hur modeller kan se ut

- "Vi ska, innan vi åker på utbildning, ställa oss frågorna: Varför åker jag?, Vad har förvaltningen för nytta av detta?, Vad kan jag ta med mig hem till mina kollegor?, Om det inte är bra, varför inte? Vi ska prata med varandra i bilen innan och efter om vi är fler som åker, om dessa frågor, eller fundera själv om man åker själv. Väl hemma kan och bör man redovisa i korta drag vad man varit med på, vid ett av våra veckomöten".
- "Internblogg för att rapportera från möten och kurser och delge varandra erfarenheter. Diskussion och reflektion på APT och personalmöten. Genomgångar/lära av varandra vid behov, både spontant och planerat."
- "Jag svarar ett svagt ja på frågan. Vi följer ingen klart uttryckt modell men har via KUB blivit mer medvetna om lärande i vardagen och vad viktigt ett bra lärklimat är."
- "Internutbildningar, kompetenshetsmöten 6 gånger per år. schemalagd reflektionstid, aktiv förslagslåda för förändring."

Cecilia Gården 2014-05-14

Reflektion

I vilken utsträckning har du haft möjlighet till egen reflektion på arbetsplatsen – under projektets genomförande?	Innan KUB (2013)	Under KUB (2014)
Ingen	2,1%	4,4%
Liten	48,9%	57,8%
Ganska stor	44,7%	37,8%
Mycket stor	4,3%	0,0%

I vilken utsträckning anser du att dina medarbetare har haft möjlighet till reflektion på arbetsplatsen – under projektets genomförande ?	Innan KUB	Under KUB
Ingen	0,0%	2,2%
Liten	46,8%	48,9%
Ganska stor	51,1%	44,4%
Mycket stor	2,1%	4,4%

Cecilia Gården 2014-05-14

Mer kompetens inom...

- IT
- Bemötande
- Marknadsföring
- Lärande
- Tillgänglighet
- Jämställdhet



Cecilia Gården 2014-05-14

Vad kunde varit bättre med KUB? Ett urval av kommentarer

"Orättvisan i resekostnader för små bibliotek."

"Det blev för mycket. Svårt att vara borta mycket från verksamheten i en sådan liten organisation som vi är."

"Vårt problem är att få loss tid att delta och resurser till vikarier."

"Förvirring rådde i början. Vi kom sent igång."

"För krångligt med den interna debiteringen och regler för vilka som fick anlitas."

"Lära av varandra fick för mycket tyngd. Idén i sig är jättebra men vi har inte haft förmågan att bära upp det."

"Fler borde fått chansen att delta i studieresor."

Cecilia Gärdén 2014-05-14

Vad har varit det bästa med KUB? Ett urval av kommentarer

"Långsamheten. Någon sa under något av chefsspåren att vi marinerats med KUB-tänk och det stämmer bra. KUB har inte bara varit ett projekt utan en förändring på riktigt."

"Alla metoder. Socialt utbyte. Lära sig att planera, tänka ut och driva processer."

"Det har skapat ökad medvetenhet kring faktorer som bidrar till lärande miljöer och en lärande arbetsplats. Samt vikten av förberedelse och eftertanke i samband med ett lärtillfälle."

"Vi har avsatt tid till att jobba med specifika frågor. Alla har varit engagerade."

"Otroligt bra upplägg på de utbildningar som hållits. Genomtänkt!"

"Ledarspåret."

"Att KUB har varit ett projekt som jobbat både på konkret och på metanivå. Vi har fått lära oss nya kunskaper men vi har också tränat på att reflektera över lärandet."

"Attitydförändring på arbetsplatsen. Större öppenhet för att båda dela med sig av kunskap och ta emot kunskap från kollegor."

Cecilia Gärdén 2014-05-14

Sammanställning av utvärderingsblanketter

- Blanketten hade två syften:
- Den skulle undersöka vad deltagarna deltagit i för aktivitet, vilka deltagare som deltagit i aktiviteten, när deltagare deltagit i aktiviteter och vad deltagarna ansåg om aktiviteten.
- Den var framåtriktad och ledde förhoppningsvis till att deltagare i aktiviteter reflekterade över vad de lärt sig och hur de skulle sprida kunskapen.
 - IT
 - Lärande
 - Marknadsföring
 - Bemötande
- Överlag stor nöjdhet!

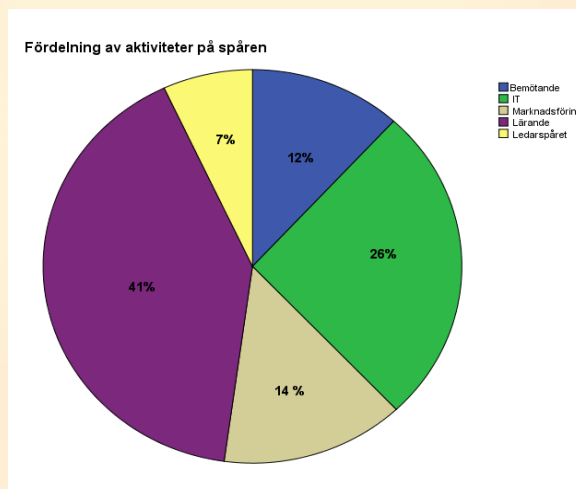
Cecilia Gården 2014-05-14

Inkomna blanketter

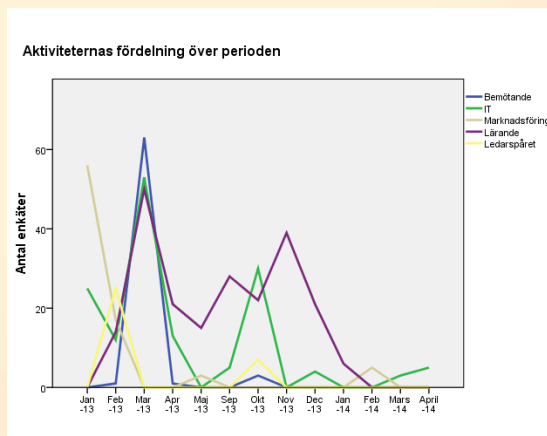
2013	Antal inkomna blanketter:
Januari	81
Februari	69
Mars	166
April	35
Maj	18
Juni	16
Juli	1
Augusti	13
September	33
Oktober	62
November	39
December	26
2014	
Januari	6
Februari	5
Mars	3
April	5
Totalt	578

Cecilia Gården 2014-05-14

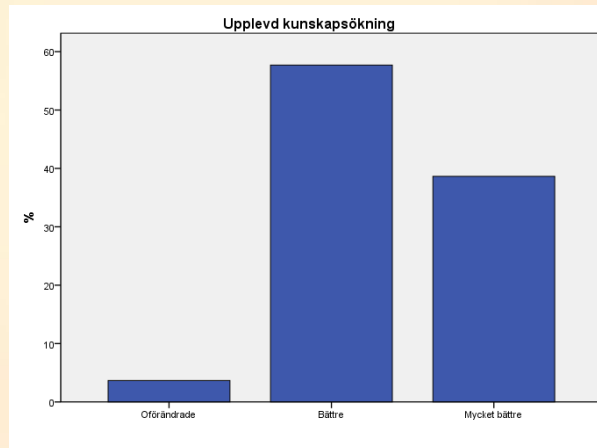
Fördelning av aktiviteter – spår (blanketter)



Fördelning av aktiviteter - hela projektperioden (blanketter)

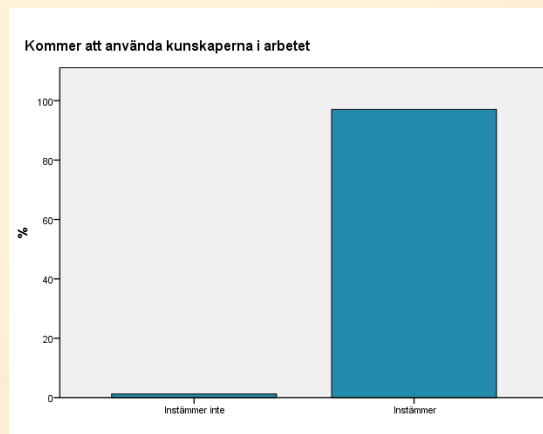


Deltagarnas upplevelser av sin egen kunskapsökning - totalt



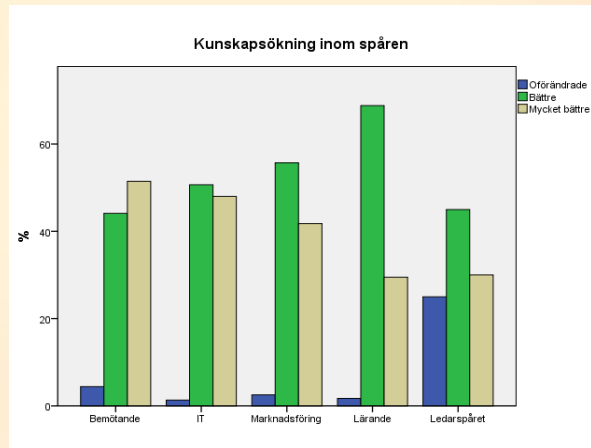
Cecilia Gården 2014-05-14

Kunskapernas användbarhet för det egna arbetet



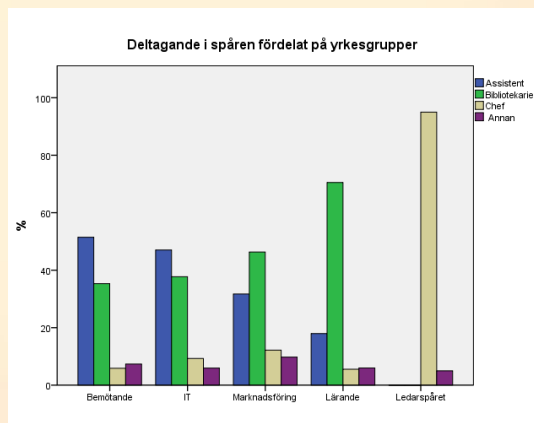
Cecilia Gården 2014-05-14

Kunskapsökning inom spåren



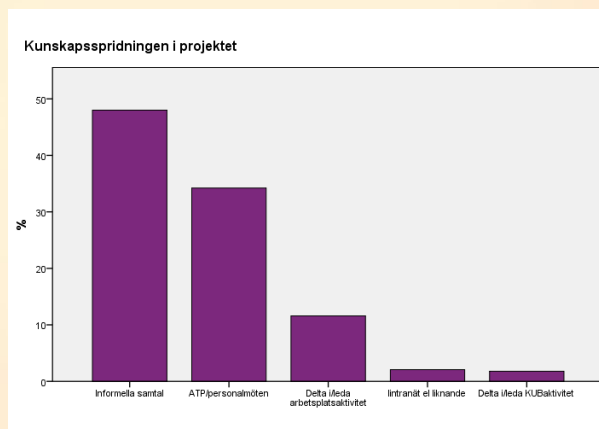
Cecilia Gården 2014-05-14

Deltagande fördelat på yrkesgrupper



Cecilia Gården 2014-05-14

Kunskapsspridning i projektet



Cecilia Gården 2014-05-14

Minns ni? (Tällberg augusti 2013)

”Finns det behov av att formalisera kunskapsspridningen på biblioteken mer?”

ANSVAR var ett återkommande tema i diskussionen:

Medarbetarnas *ansvar* för sitt lärande
 Chefens *ansvar* för återkoppling, att ställa krav, d.v.s. *inre* förändringstryck

DIALOG var ett återkommande tema på lapparna:
 Hur får man dialog att ge avtryck? Hur omsätts dialog till handling?

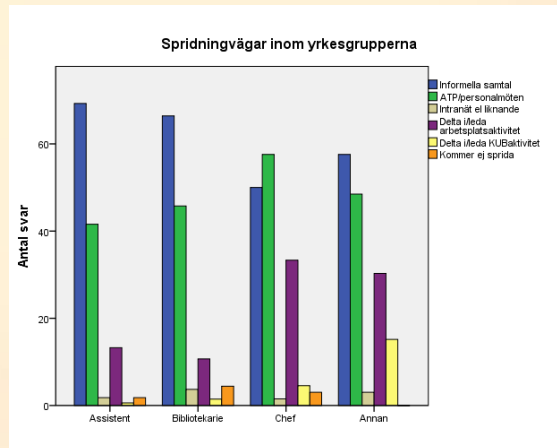
Vi bad er att fortsätta fundera över

- Vad menar ni med att ”avsätta tid”?
- Vad menar ni med att ”synliggöra lärandet”?
- Vilken kunskap är det som ska spridas?



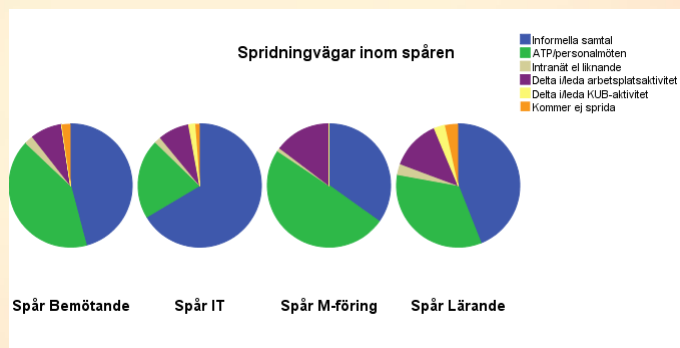
Cecilia Gården 2014-05-14

Kunskapspridning per yrkesgrupp



Cecilia Gården 2014-05-14

Kunskapspridning kopplat till spår



Cecilia Gården 2014-05-14

Kommentarer från blanketterna

- "Hur en iPad fungerar, tidigare hade jag aldrig rört vid en ens."
- "Vi på biblioteken måste jobba med vårt varumärke. Vi måste bli tydligare för att kunna jobba bättre med det vi är bäst på. Vi kan inte bli bäst på allf men måste vara bäst på något."
- "Det är viktigt att diskutera grundvärden och att göra en analys av vilka målgrupper vi ska prioritera."
- "Varumärket är så mycket mer än jag trodde."
- "Insett att jag måste ta itu med ett informellt ledarskap på min arbetsplats."
- "Att visa att man ser besökaren/låntagaren med funktionsnedsättning."
- "Var inte hemmablind! Ta på specialbrillorna och syna arbetsplatsen på ett helt nytt sätt!"
- "Metodiken i gjorda undersökningar har en stor betydelse och forskare är påverkade på många sätt när de gör sina arbeten. Det har vi svart på vitt nu!"

Cecilia Gården 2014-05-14

Loggböcker – exempel på projektproblem som dryftats

- Vikten av **tydlighet** i projektet. Att man på den övergripande projektnivån gör det man sagt att man ska göra. Det finns upplevelser av att det inte alltid är så.
- **Kommunikation** är en nyckelfråga. Det rör både kommunikation från övergripande projektnivå till biblioteken och kommunikation från bibliotekschef till medarbetare. Konkret återkoppling efterfrågas, särskilt från bibliotekscheferna.
- Det finns en osäkerhet, eller snarare paradox, kring **ansvar** för det egna lärandet. Man vill att chefen ska prioritera, peka ut riktning, ange hur mycket tid saker och ting får ta i anspråk, våga ta beslut. Samtidigt finns en önskan om att själv få vara den som tar eget ansvar för sitt lärande utan att chefen lägger sig i.
- Processerna uppfattas som vaga, flummiga, ogripbara. En stor utmaning för deltagarna ligger uppenbarligen i att själva förvandla det ogripbara till något konkret. Det finns känslor av att tiden rusar, utan att de lyckas få fatt i det väsentliga med projektet. **Närhet och distans!**
- Från ledningshåll var man tidigt inne i "post KUB" – hur jobbar man vidare efter projektet? Leder till **att ledning och övriga deltagare arbetar i alltför olika faser?** Hur går man i takt?

Cecilia Gården 2014-05-14

Viktiga iakttagelser och centrala teman under projekttiden

1. Styra - stödja
2. Bredd - fördjupning
3. Stora bibliotek - små bibliotek
4. Individens utveckling - organisationens utveckling
5. Rubriksättning – förgivettaganden/tyst lärande
6. Hållbart lärande, kunskapsspridning och dokumentation
7. Växling
8. Projektmyter

Cecilia Gården 2014-05-14

Rapporten

- För alla deltagare i projektet, men också alla dem som är intresserade av folkbiblioteksutveckling: bibliotekspersonal, politiker, tjänstemän, forskare, lärare och studenter.
- Följer till stor del vetenskaplig tradition, men populärvetenskaplig till sin karaktär.
- Kan förhoppningsvis fungera som ett diskussionsunderlag för biblioteksutveckling, såväl från ett nationellt perspektiv som från regionala och lokala perspektiv.
- Skrivs klart under juni.
- Publicering?

Cecilia Gården 2014-05-14

Hur ska ni chefer/konsulenter/projektägare förvalta och utveckla det som byggts upp under KUB-projektet?



Tack!

Cecilia Gärdén
cecilia.garden@hb.se
@CeciliaGrden