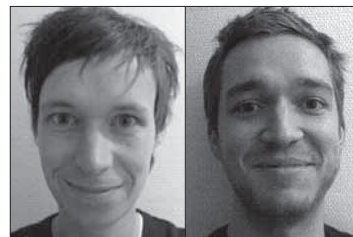


Sektorcentrifugering – trainees, kompetenceudvikling og samarbejde i biblioteksverdenen

Af Christian Lauersen og Anders Vestergaard

Det startede med en god ide og en erkendelse af, at der i vidensamfundet vil være øget behov for en arbejdsstyrke med større grad af mobilitet og tværfaglige kompetencer. På denne baggrund søsatte fire store biblioteksvirksomheder i Københavnsområdet sidste år et tværorganisatorisk traineeprojekt.

Christian Lauersen
cand.scient.bibl, trainee, DBC A/S
cul@dbc.dk
Anders Vestergaard
cand.scient.bibl, trainee, CBS Bibliotek
av.lib@cbs.dk



I maj 2006 kunne man i Bibliotekspressen læse en stillingsannonce for et traineeprogram. Man søgte fire trainees til ansættelse i fire år, ét år ad gangen på fire forskellige arbejdspladser: CBS Bibliotek, Københavns Biblioteker, Det Kongelige Bibliotek og Dansk BiblioteksCenter A/S. Som trainee ville man i løbet af de fire år altså både få mulighed for at arbejde på et forskningsbibliotek, et folkebibliotek, et nationalbibliotek og en semi-privat biblioteksvirksomhed og det er netop her styrken i traineeprogrammet ligger. Ved at sende kompetencerne rundt i bibliotekssektoren vil man skabe grobund for en centrifugaleffekt, der kan bidrage med ny inspiration og energi til partnervirksomhederne og udvikle nye samarbejdsmodeller på tværs af den relativt sektoropdelte biblioteksverden. Samtidig vil det give de involverede trainees en unik mulighed for at prøve sig selv af på fire vidt forskellige arbejdspladser på relativt kort tid og give dem en bred indsigt i de udfordringer, de kan møde i forskellige typer biblioteksvirksomheder.

Fire forskellige virksomheder, fire forskellige trainees

Forfatterne til denne artikel sendte begge en ansøgning af sted, kom til samtale og sammen med Emilie Wieth-Knudsen og Heidi Dahl fik vi en stilling i traineeprogrammet med start fra september 2006. Det første år som studentermedhjælp for at gøre overgangen mellem kandidat-

studium og arbejdsliv til en periode præget af dynamik ved at give rum for at sammenholde teoretiske kundskaber med praktiske udfordringer – både i selve arbejdet men også i forhold til vores speciale, som skulle skrives med udgangspunkt i den partnerinstitution, vi var startet ved. Dette resulterede i fire vidt forskellige specialer, der alle angreb forskellige biblioteksfaglige eller organisationsteoretiske problemstillinger med udgangspunkt i de divergerende udfordringer, der kan være i relation til at drive biblioteksvirksomhed i vidensamfundet.

Det første år af traineordningen fungerede således som en opstartsfasen for ordningen, hvor vægten var ligeligt fordelt mellem arbejde og studier. En slags studentermedhjælp med privilegier kunne man kalde det, da vi i høj grad selv havde indflydelse på vores egne arbejdsopgaver og fik gode muligheder for at lære de enkelte institutioner at kende. Ordningen blev på denne måde søsat, både for den enkelte trainee og for den enkelte partnervirksomhed, således at den var fuldt sejlklar ved første jobskifte i september 2007.

De fire trainees har en fælles uddannelsesmæssig baggrund: vi er alle cand.scient.bibl'er, men hverken vores faglige profiler eller karriere-mæssige fokus er ens. Formålet fra partnerinstitutionernes side var ikke at rekruttere fire ensartede medarbejdere, ligesom det på ingen måder er skrevet i kortene, at vi vil bruge vores afsæt i trai-

neeprogrammet i samme retning. Alsidigheden og udvekslingen mellem de forskellige partnere er netop såvel et udgangspunkt for som en del af formålet med ordningen.

Hvad er en trainee?

Traineeordninger har – specielt i det private erhvervsliv været anvendt i årtier, men er, så vidt vi ved, et helt nyt fænomen indenfor den danske bibliotekssektor. Et unikt kendetegn ved den hér omtalte ordning er, at den i modsætning til traditionelle traineeordninger kører på tværs af fire forskellige virksomheder, der igen befinder sig indenfor både det kommunale, statslige og private område. Bibliotekarforbundet står som koordinator af programmet, men ejerskabet deles på lige fod på tværs af de forskellige partnere. Traditionelt forekommer traineeprogrammer indenfor én enkelt virksomhed, hvor en trainee f.eks. roterer mellem forskellige afdelinger eller gennemgår et struktureret program med henblik på ud fra sin uddannelsesmæssige baggrund at opbygge kompetencer, der matcher virksomhedens behov. Den stærke sammenhæng indenfor den danske bibliotekssektor er udgangspunktet for at ordningen har kunnet gribes an på en utraditionel, tværgående måde, der ikke bare retter sig mod den enkelte virksomhed, men også bibliotekssektoren som helhed.

Et typisk formål med traineeordninger er rekruttering af nyuddannede med fokus på et

Traineeordninger har – specielt i det private erhvervsliv været anvendt i årtier, men er, så vidt vi ved, et helt nyt fænomen indenfor den danske bibliotekssektor.

Som trainee ville man i løbet af de fire år altså både få mulighed for at arbejde på et forskningsbibliotek, et folkebibliotek, et nationalbibliotek og en semi-privat biblioteksvirksomhed og det er netop her styrken i traineeprogrammet ligger.

målrettet erhvervsforløb, der skal give såvel trainee som virksomhed adgang til relevante, tidssvarende kompetencer. ”Trainee” er i dag i høj grad et modeord og ses brugt i vidt forskellige betydninger, hvor et traineeforløb således kan dække over alt fra oplæring til kasseassistent i Føtex til en lederuddannelse hos Mærsk. I sit udgangspunkt dækker begrebet dog over en intensiv oplæring, hvor en teoretisk baggrund kombineres med den virkelighed, de enkelte virksomheder og medarbejdere eksisterer og opererer indenfor.

En trainee er hverken en praktikant eller en elev. En del af pointen i denne traineeordning er netop, at den enkelte trainee indgår i det daglige arbejde på linje med sine kollegaer for på den måde at få kendskab til og bidrage til løsningen af de opgaver, den pågældende virksomhed beskæftiger sig med. Dette vil netop også være det bedste udgangspunkt for at opbygge kompetencer med udgangspunkt i den enkelte partnerinstitution og dennes specifikke karakteristika, og efterfølgende føre dem videre og sætte dem i spil, når man rykker til næste virksomhed.

Evaluering, videndeling og forskning

Bibliotekarforbundet fungerer som tovholder på programmet og det er i deres regi, den løbende evaluering af ordningen foregår. Evalueringen fungerer som en art formel videndeling og finder sted for at sikre, at alle involverede parter befinder sig godt i programmet og for at tage eventuelle problemer i opløbet. Samtidig er formålet også at lære af hinandens erfaringer – gode som dårlige – og vande og gøde den centrifugaleffekt,

som er et af de primære formål med programmet; hvordan sikrer man, at de kompetencer, der er i spil, bliver flyttet mellem parterne, hvordan udvikler man nye samarbejds mønstre og fremmer mobiliteten på tværs af sektorerne og hvordan udmønter dette sig konkret i det daglige arbejdsliv? Den sidste faktor er et ikke uvæsentligt kardinalpunkt, da det i reglen syntes let nok at benytte bevingede begreber som ”større mobilitet”, ”kompetenceudvikling” osv., men i praksis kan være svært at se, hvordan de gode intentioner omsættes til praktiske resultater. Derfor er den løbende evaluering vigtig for at få italesat den konkrete udvikling af programmet. Herudover foregår der også en del uformel videndeling de fire trainees imellem, når vores veje krydses, hvad enten det er privat, til faglige arrangementer eller over en fyraftensøl.

I løbet af programmets første år blev der desuden knyttet et følgeforskningsprogram til traineeforløbet. Michael Kristiansson, der er lektor ved Danmarks Biblioteksskole, har budt ind på og er blevet engageret til at følge programmets udvikling gennem såkaldt aktionsforskning. Begrebet dækker over en type forskning, hvor forskeren indgår aktivt i og påvirker processerne. Således er det meningen, at følgeforskningen løbende skal være med til at sikre og styrke udbyttet af traineeprogrammet og observationerne vil således indgå som en del af forløbet og ikke blot danne grund for en efterfølgende evaluering. Tanken er samtidig, at den løbende forskning skal være med til at fastholde det teoretiske aspekt i traineeordningen. Dette skal i praksis foregå

gennem bl.a. scenarieworkshops og læsegruppearrangementer, der både involverer trainees og andre medarbejdere fra de fire virksomheder.

Som en del af traineeprogrammet har Bibliotekarforbundet etableret en mentorordning. De fire mentorer, der kommer fra Lyngby Bibliotek og bibliotekerne ved Det Danske Filminstitut, Novo Nordisk og Arkitektskolen, er karakteriserede ved deres alsidige og forskelligartede profiler. På den måde er det meningen, at de via deres erfaringer fra forskellige dele af biblioteksverdenen skal kunne fungere som sparringspartnere, både fagligt og personligt. Samtidig benytter Bibliotekarforbundet dette som en art pilotprojekt for fremtidige mentorordninger indenfor bibliotekssektoren.

Traineeprogrammets fremtid

Det er langt fra sikkert, og har heller ikke været idéen med programmet, at det nødvendigvis i fremtiden skal gentages i sin nuværende form. Det vil ikke nødvendigvis fungere at have flere sideløbende ordninger i de fire virksomheder. Traineeprogrammet er dog i høj grad åbent for kopiering og optimering indenfor biblioteksverden, nationalt som internationalt, ligesom de deltagende virksomheder også kan bruge erfaringerne herfra i udtænkningen af fremtidige, alternative rekrutterings- og oplæringsstrategier, eksempelvis i form af interne traineeprogrammer, der kører på tværs af afdelinger eller projekter.

I sit udgangspunkt dækker begrebet dog over en intensiv oplæring, hvor en teoretisk baggrund kombineres med den virkelighed, de enkelte virksomheder og medarbejdere eksisterer og opererer indenfor.