

MÖTESPLATS INFÖR FRAMTIDEN

Borås 2-3 oktober 2002

Elsa Gomez, Mitthögskolan i Härnösand
Roland Tiger, Länsbibliotek Västernorrland
Jan Wolf-Watz, Folkbiblioteket i Härnösand

Sambiblioteket i Härnösand

I inbjudan till denna konferens påpekas att olika biblioteksformer samarbetar allt mer och att bibliotekens anställda inte längre är självklart knutna till en enda bibliotekstyp.

Eftersom sambiblioteket i Härnösand, invigt i februari 2000, är ett bibliotek där samarbetet mellan tre bibliotekstyper går ovanligt långt kände vi att vi gärna ville dela med oss av våra erfarenheter så långt.

Sambiblioteket är alltså ett läns-, folk- och högskolebibliotek med integrerat bokbestånd i en gemensam byggnad och med gemensam service mot låntagarna i diskarna. Administration och ekonomi är separat. Samverkan regleras formellt genom ett avtal och i det dagliga arbetet av en ledningsgrupp bestående av de tre bibliotekscheferna.

Önskan om nya samarbetsformer uppstår ofta när det finns behov av förändringar. Samarbetet kan se ut på många olika sätt och gå olika långt. Oberoende av detta finns det vissa förutsättningar som gynnar ett gott samarbete. Vi vill redovisa några som vi tror har varit särskilt värdefulla i vårt fall.

1. Det ska finnas ett konkret behov av förändring som ska kunna synliggöras på ett begripligt sätt. Enbart organisatoriska förändringar är sällan sådana och har därför svårt att omfattas med entusiasm. Ett nytt bibliotek är mycket konkret och därmed känns de eventuella organisatoriska förändringar som kanske behövs göras angelägna och nödvändiga.
2. En klar målbild skall skapas utifrån detta konkreta behov. Ett mål där alla inblandade är mer vinnare än förlorare och helst i lika hög grad. Om det tex är fråga om ett nytt biblioteksbygge bör de lokala förutsättningarna för dess placering vara goda ur allas synpunkter.
3. Målbilden skapas genom att både all personal och beslutsfattarna arbetar aktivt med och påverkar projektet under lång tid – flera år. Alla är väl informerade under projektets gång och arbetar fram förslag och förändringar. Möten, seminarier, arbetsgrupper, studiebesök, arbetsplatspraktik, informationsblad mm är metoder i detta grundläggande arbete.
4. För detta krävs ett öppet och positivt samtalsklimat. Alla synpunkter tas till vara och på allvar – inte bara entusiasternas utan även skeptikernas.
5. Beslutsfattarna stöder projektet, ger en rimlig tidsram och är villiga att satsa ekonomiskt.
6. Ett tydligt samarbetsavtal utarbetas för de områden som behöver detta.
7. Engagerad arkitekt, byggledning och inredare som är med i tidigt skede.
8. Efter inflyttningen skall noggrann uppföljning och diskussion av samarbetet ske kontinuerligt.

Om vinster med samverkan i Sambiblioteket m m.

När olika biblioteksformer med olika huvudmän beslutar sig för att gå in i ett närmare lokal- och verksamhetsmässigt samarbete, som fallet är med Sambiblioteket, finns som grundförutsättning att samverkan ska gynna alla inblandade parter inklusive brukarna.

Rationella och ekonomiska skäl för samverkan finns alltid med vid diskussionerna om sammanslagning eller nära samarbete. Det är dock viktigt att betona de kvalitetsvinster och synergieffekter som blir följden av en djupgående samverkan mellan olika biblioteksformer. Det gäller allt ifrån personalens kompetens till samlingar, lokaler och teknisk utrustning.

Huvudmännen för de tre biblioteken i Sambiblioteket insåg på ett tidigt stadium att projektet skulle komma utgöra en offensiv satsning för biblioteksservicen till studenter och allmänhet i Härnösand och att de eventuella samordningsvinsterna skulle understiga ökade kostnader för verksamheten. I backspeglarna kan konstateras att satsningen från huvudmännens sida varit lyckad och att biblioteket bidragit på ett aktivt sätt till marknadsföringen av Härnösand och Mitthögskolan.

Det är naturligtvis lätt att hitta exempel på vinster och synergieffekter i fallet Sambiblioteket:

Projektet har tillskapat nya ändamålsenliga lokaler för studier och möten för alla typer av besökande. Besöksfrekvensen har i det närmaste fördubblats. Antalet besök vid biblioteket i förhållande till kommunens invånarantal är anmärkningsvärt högt.

Genom Sambibliotekets tillkomst har kommunen, högskolan och länet fått tillgång till avsevärt större utbud av medier av olika kategorier. Tillgängligheten har ökat genom ett generösare öppethållande.

Projektet har inneburit en breddad kompetens hos personalen vilket främjar kvaliteten i den service som erbjuds. En naturlig samverkan finns också kring personalens kompetensutveckling där länsbiblioteket i sin roll som utbildningsanordnare spelar en viktig roll.

Högskolan får genom Sambiblioteket en bättre kontaktyta ut mot samhället och kommunbibliotek och länsbibliotek får en naturlig koppling till högskolan. Sambiblioteket har utvecklats till en resurs för det livslånga lärandet.

Sambiblioteket har möjliggjort en långtgående samverkan kring projektverksamhet, IT- och fastighetsservice.

Att samverka tar tid och mest naturligtvis i ett initialskede innan rutiner upparbetats och gränsdragningar mellan organisationernas ansvarsområden blivit tydliga och accepterade. Den typ av samverkan som Sambiblioteket representerar med tre olika organisationer i ett och samma hus kräver ett prestigelöst förhållningssätt, stor flexibilitet, ett kontinuerligt informationsflöde och tillfällen till möten och utbyten över organisationsgränserna samt en levande diskussion om verksamhetsmålen och bibliotekets fortsatta utveckling.

Kulturkrockar mellan olika bibliotekskulturer – olika arbetsplatskulturer

Det faktum att Universitets- och högskolebiblioteken skiljer sig från folkbiblioteken när det gäller uppdrag och målgrupper, får till konsekvens att arbetsmetoder och organisationsform blir olika.

Högskolebiblioteket ger service till lärare och studenter i form av information, litteratur och andra medier inom de för högskolan aktuella ämnesområden.

Folkbiblioteket har i princip alla kommunens innevånare som kunder och ”uppdragsgivare”, barn som vuxna, och inom bibliotekets ansvarsområde ligger också att ge stöd och söka samarbete med skolor, övriga förvaltningar, föreningar, museer och andra institutioner.

Folkbiblioteket har dessutom delar av sin verksamhet förlagd till bland annat filialer, vårdinstitutioner. Sammantaget innebär det att folkbibliotekets målgrupp inte är lika klart avgränsad som för högskolebiblioteket.

Ett pedagogiskt förhållningssätt är en viktig del i högskolebibliotekets kontakt med den besökande studenten. Så förutsätts denne, t ex, att efter en introduktion i biblioteksteknik själv kunna söka information och litteratur. Personalens roll är handledarens.

Målsättningen för folkbiblioteket är framförallt att möta den enskilde låntagaren som en individ, och ge honom/henne den biblioteksservice som efterfrågas. Det som styr personalens insats är framförallt personens ålder, eventuella handicap, och andra sociala omständigheter.

Dessa två bibliotekskulturer upplevdes till en början som ett problem, till och med som en stressfaktor, av vår personal. Men Den Stora Kulturkrocken har vi kunnat undvika, tack vare en inlärningsprocess som vi initierade redan innan sammanslagningen och som fortsatt på SamBiblioteket i form av integration av böcker och arbete i blandade arbetslag, vid diskar och med andra arbetsuppgifter.

En aningen tillspetsat kan man uttrycka sig så, att högskolebibliotekets bibliotekarier är specialister i högre grad än folkbibliotekets, som mer är generalister, framför allt när det handlar om bevakning av skilda fackområden.

Även här har vi dragit nytta av varandras kunnande, vi ha kunnat lära av varandra och smidigt lotsa specifika frågor till den ena eller andra gruppen av bibliotekarier.

Beträffande arbetsfördelningen mellan personal med olika kompetens, har vi i våra tidigare biblioteksorganisationer haft olika policy, vilket delvis hängt samman med det faktum att högskolebibliotekets assistenter i många fall har en högre utbildning än folkbibliotekets; så till exempel sköter högskolans assistenter informationssökning och katalogisering. På folkbiblioteket är det en facklig fråga hur arbetet fördelas mellan bibliotekarier och assistenter.

På SamBiblioteket resonerar vi så här: så snart ett problem dyker upp, tar vi itu med det. Kommunikation står högt upp på dagordningen. Varje organisation har sina veckomöten som protokollförs och görs tillgängliga för personalen via mailen.

Tvårorganiserade arbetsgrupper arbetar på likande sätt – cheferna och olika berörda träffas varje måndag förmiddag och mötesprotokollet distribueras via samma kanal. Varje månad träffas hela personalen på ”Stora husmötet”, där de ärenden bereds, som har anknytning till alla i huset verksamma. Dessutom har varje organisation regelbundna träffar och

sammanträden med och inom sina respektive förvaltningar. Representanter för förvaltningarna träffas i sin tur för övergripande samråd i Sambiblioteksrådet.