

VÅGA
VISA

SÄMTEKAN OCH UTÅNDRING

Gustavsbergs bibliotek, Värmdö kommun

*Carina Dahlander, Sundbyberg
Mikael Borrman, Upplands Väsby
V. 16-17, 2015*

Innehållsförteckning

Fakta om enheten	3
Typ av bibliotek	3
Ledning	4
Organisation	4
Observationens metod	4
Målområden	5
Normer och värden	5
Verksamhet	6
Delaktighet	10
Styrning och ledning	11
Samverkan	14
Starka sidor och Förbättringsområden	15
Sammanfattande slutsats om enheten	<u>15</u>
Referenser	16

VÅGA VISA

VÅGA VISA är en samverkan om utvärdering inom bibliotek där Ekerö, Järfälla, Stockholm, Sundbyberg, Upplands-Väsby, Vallentuna och Värmdö kommuner deltar. Våga Visa innehåller tre delområden:

- observationer
- självvärderingar
- kundundersökningar

Våga Visa ska:

- utgå ifrån ett medborgarperspektiv och stimulera till erfarenhetsutbyte och ökat lärande
- ge kommuner och bibliotek underlag till förbättring och utveckling
- ge underlag för analyser och jämförelser mellan kommuner och bibliotek
- utgöra en viktig del av kvalitetsuppföljningen
- bidra till ökad måluppfyllelse

Metoden

Observationen genomförs av bibliotekspersonal. Observatörerna bildar lag som besöker ett bibliotek i en annan kommun under en period, ofta en vecka. Observatörerna skaffar sig en så heltäckande bild som möjligt av biblioteket och dess verksamhet genom observationer i verksamheten, intervjuer och samtal med ledning, personal och besökare, delta i personalmöten samt ta del av hemsidan och av dokument av olika slag.

En metodbok styr och stödjer observatörerna i deras arbete. Observationen redovisas i en rapport som skrivs enligt en särskild mall.

Denna rapport är en pilotstudie i projektet Våga Visa för bibliotek.

Målområden

Observatörerna beskriver och bedömer verksamheten inom följande målområden:

- Normer och värden
- Verksamhet
- Besökarnas inflytande och delaktighet
- Styrning och ledning
- Samverkan

Fakta om enheten

Typ av bibliotek

Gustavsbergs bibliotek är det största av Värmdö kommuns bibliotek fyra bibliotek. Gustavsbergs bibliotek är huvudbibliotek och de övriga är filialbibliotek. Biblioteket ligger i Runda huset i centrala Gustavsberg. I Gustavsberg bor det cirka 10 000 invånare. I hela kommunen är antalet invånare drygt 40 000. Det finns även en bokbuss.

Biblioteket har funnits i Runda huset sedan 1988. I Runda huset finns idag även Skoldatateket och Språkoteket. Där finns även en lokal där man just nu presenterar en modell med kommunens ombyggnadsprojekt i Porslinskvarteren

Ledning

Värmdö bibliotek tillhör Kultur – och fritidsavdelningen. Biblioteksverksamheten leds av en bibliotekschef som också är ansvarig för Ungkulturhuset Gurraberg.

Organisation

Värmdö biblioteks organisation består av en bibliotekschef, en utvecklingsgrupp, och en stabsfunktion. Utvecklingsgruppen består förutom av bibliotekschefen av tre personal från biblioteket. Dess uppgift är att jobba med övergripande och strategiska frågor. De som ingår i den så kallade staben arbetar med statistik, schemaläggning, IT-stöd, ekonomi/personal och städ och vaktmästeri. Därutöver finns en PR – och marknadsföringsgrupp som svarar för bibliotekets webbplats, sociala medier och trycksaker. Förutom dessa funktioner finns också två verksamhetsgrupper med inriktning dels mot besökande och dels mot uppsökande. Samtlig personal är också indelad i arbetsgrupper som ansvarar för olika områdens inom biblioteket. I organisationsplanen läser vi att arbetsuppgifter till gruppen kan komma från utvecklingsgruppen eller bibliotekschefen. Sammanlagt på Värmdö bibliotek arbetar 21 anställda. I Runda huset arbetar 14 stycken, samt timanställd som tas in vid behov på helger och vid sjukdom.

Observationens metod

Vi besökte Gustavsbergs bibliotek den 13, 14, 15, 16 och 20 april. Den 16:e och 20:e var vi där efter kontorstid.

Under perioden var vi med på de tre publika arrangemang som gavs, barnteater, bokklubb för åldrarna 8-11 och bokcirkel för vuxna. Vi var med på tre interna möten. Ett möte med utvecklingsgruppen, ett verksamhetsmöte och ett mediemöte.

Intervjuer gjordes med fem anställda. Förutom bibliotekschefen valde vi att intervjua personal från de två personalkategorierna bibliotekarier och biblioteksassistenter. Vi har också haft ett antal spontana samtal med personal under observationsperioden. Vi har också intervjuat, eller snarare, haft kortare samtal med tolv besökare. Samtalen skedde, med något undantag, i entréhallen eftersom det är så pass lyhört inne i själva bibliotekslokalen. Urvalet av besökare blev slumpartat. Vi valde att ställa frågor till de som stannade till i entréhallen under de perioder vi befann oss där.

Vi har också tagit del av ett antal interna dokument rörande organisationen och verksamheten (se referenslistan). Vi har även besökt biblioteks webbplats och facebookside

Målområden

Normer och värden

Beskrivning

Värdegrundsarbete

Biblioteket har i början av året tagit fram en värdegrund för verksamheten, *Värdegrund för Värmdö bibliotek*. Man har arbetat fram den med utgångspunkt från kommunens övergripande dokument. I värdegrunden har man tagit fasta på tre ledord, engagemang, tillgänglighet och öppenhet. Värdegrunden gäller både bemötande gentemot besökare och kollegor emellan. Samtlig personal vi talar med säger att de känner till och sympatiserar med den framtagna värdegrunden. De menar att det inte är några konstigheter som står där. Någon säger att det är ju så här man strävar efter att arbeta, men mer att man ”gör det av sig själv”. Flera funderar också på hur värdegrunden ska bli något mer än ett dokument i en pärm. Hur ska man göra för att hålla det som står där levande? ”Hur göra värdegrund” som någon säger. Man tycker kanske inte man saknat en skriven värdegrund, men inser att det kan uppstå situationer då den kan vara bra att ha. En av dem vi pratar med funderar lite och säger att värdegrunden kan vara värdefull när man planerar och tänker kring det nya biblioteket. Att man har med sig det man säger sig vilja göra när det gäller exempelvis tillgänglighet; att det ska vara lätt att hitta, att det ska vara ”välkomnade lokaler och bra öppettider”.

I skrivande stund påbörjar biblioteket, i samarbete med ungekulturhuset Gurraberg, sitt arbete med att bli HBTQ-certifierade. Personalen ska under det arbetet få utbildning i normkritik och hbtq-frågor. En hel utbildningsdag för samtlig personal kommer att följas av tre halvdagar under maj, oktober och november.

De vi intervjuat har alla uttryckt att det ska bli spännande med HBTQ-utbildningen. Personalen har också gått en bemötandekurs i Regionbibliotekets regi.

Bemötande

Bemötande upptar en stor del av dokumentet *Värdegrund för Värmdö bibliotek*. Där står bland annat att ”vi bemöter alla med respekt”, att ”vi har ett lugnt och vänligt bemötande” och att ”vi är öppna och välkomnande mot våra besökare och varandra”.

Alla anställda vi intervjuat säger att det är bra stämning i personalgruppen, att det finns ett prestigelöst och bra samarbetsklimat och att man har roligt tillsammans. Någon i personalen påpekar att besökarna brukar ge dem gott betyg för deras bemötande och service.

Bedömning i text

Värdegrundsarbete

Vi har inte kunnat observera att biblioteket på något sätt brister i engagemanget gentemot sina besökare. Tvärtom. Det är de två andra ledorden i värdegrunden – tillgänglighet och öppenhet – som kan behöva diskuteras lite grundligare.

Vad gäller tillgänglighet är det framför allt Gustavbergs biblioteks lokaler som sätter käppar i hjulet för den fysiska tillgängligheten. Vi utvecklar detta vidare under rubriken Mötesplats.

Öppenhet är ett begrepp som kan vara svårt att sätta fingret på. En känsla vi får är att biblioteket är aningen slutet gentemot omvärlden, att det framför allt är en angelägenhet för de redan invigda. Rent fysiskt är det omgivet av stundtals hårt trafikerade vägar. Byggnaden känns sluten på grund av att man som besökare måste ta sig genom tre dörrar och gå i minst en trappa för att komma in i själva bibliotekslokalerna.

Vi tror att biblioteket skulle kunna öppna sig mer olika grupper i samhället, t.ex. mot personer som har annat modersmål än svenska. Det är en av de prioriterade grupperna som nämns i bibliotekslagen. Det finns visserligen böcker på språk som arabiska och persiska m.fl., men det saknas dagstidningar och tidskrifter på utomeuropeiska språk, en rysk tidskrift kan möjligtvis räknas till undantagen.

Nu saknas det dock inte goda ansatser i denna riktning. Biblioteket har redan språkcaféer i samarbete med Röda Korset. I maj kommer en personal från filialen i Djurö att arbeta mer i Gustavsberg med just mångspråksfrågor.

Bemötande

När det gäller hur personalen bemöter besökarna ser vi att personalen är uppmärksam på om besökarna vill hjälp eller behöver fråga om något. Vi märker att personalen avbryter sig om de talar med varandra, om det närmar sig någon som ser ut att vilja ha hjälp. Man tittar upp och hälsar på den som kommer in om man håller på med något i datorn eller vid en hylla. Vid ett tillfälle är den som frågar väldigt osäker på vilken bok hen letar efter. Personalen frågar intresserat och lyckas snart förstå vilken bok det gäller.

När det uppstått problem eller funderingar om avgifter eller en borttappad bok löser personalen det utan att det uppstår någon diskussion. Vid ett annat tillfälle letar en besökare själv bland och hyllorna och ser ut att inte hitta. Detta uppmärksammas av personalen som går fram och undrar om hen ska hjälpa till.

I samtalen med besökarna svarar de som bett om hjälp att de fått ett bra bemötande av personalen. De säger att det är lätt att fråga dem jobbar på biblioteket om hjälp, eller om tips på böcker. Någon säger att det är bra att det alltid finns personal på plats när man vill något. Vi ser också att det en bra stämning mellan kollegorna. Man skämtar med varandra och verkar hjälpas åt.

Vi deltar i ett par av bibliotekets programpunkter och ser även här hur det finns en omtanke om deltagarna.

Bedömning enligt skala

Ej tillfredsställande	Tillfredsställande	God kvalitet	Mycket god kvalitet
1,0	2,0	3,0	4,0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Verksamhet

Beskrivning

Lärande

Hos folkbiblioteken utgör sällan det direkta lärandet och den pedagogiska funktionen någon större del av verksamheten. Däremot kan biblioteken fungera mer som ett stöd för vad man brukar kalla det livslånga lärandet. Vid ett verksamhetsmöte vi deltar i får vi veta att man ska ha en så kallad It-akut. Dit ska allmänheten kunna komma och få en visning i hur man lånar e-böcker eller få hjälp med de eventuella problem man har. I verksamhetsplanen kan vi läsa att biblioteket deltar i en Digital medborgarvecka som ett led i att skapa digital delaktighet för medborgarna. På biblioteket hålls språkcaféer i samarbete med Röda Korset och man undersöker också möjligheterna att starta läxhjälp i Runda huset. Detta är verksamheter kan räknas in under rubriken lärande. Även Värmdöcirkeln som hålls på biblioteket kan räknas hit. Det vi kan observera när det gäller lärande på biblioteket är att personal visar och förklarar vid frågor som uppstår vid datorerna och vid sökningar i katalogen.

Upplevelser och inspiration

I bibliotekets programblad läser vi om den programverksamhet som sker under våren. Barn och unga kan vara med på bl.a. sagostunder, babyrim, pyssel och bokklubbar. För vuxna erbjuds författarbesök, stickcaféer, läsecirklar av olika slag och en Värmdöcirkel. Men enligt vad vi får höra finns det inte så mycket pengar avsatt för denna verksamhet.

Under den period vi besöker biblioteket ser vi en dockteater på barnavdelningen. Vi ser att barnen lyssnar uppmärksamt och att de gärna sjunger med och deltar i föreställningen när de uppmanas att vara med.

Vi deltar i ett möte med bibliotekets bokklubb och här ser vi att barnen som är med i bokklubben gärna delar med sig av sina läsupplevelser till varandra. De är också ivriga att låna de böcker som de har fått tips om under träffen.

Att dela sina läsupplevelser med andra är något som deltagarna i bokcirkeln vi besöker, också gärna gör med varandra.

För att inspirera besökarna till läsning säger en av de vi intervjuar att det vore roligt om det fanns bättre möjligheter i biblioteket att kunna skylta och ge tips på läsning än vad som låter sig göras idag. Både för att det trångt i lokalen och att det helt enkelt saknas väggar där man sätta upp någonting. Vi ser ändå att man har utnyttjat de möjligheter som ges med tips om nya böcker, och temaskyltningar både för barn och vuxna.

Skapande

I verksamhetsplanen kan vi inte se att det finns någon särskild satsning på skapande verksamhet på biblioteket. I programbladet finns pyssel med som programpunkter under sport- och påsklovet. Enligt personal vi talat med säger man att det varit väldigt uppskattat och att man därför i perioder låter pennor, penslar, saxar m.m. finnas framme så att barnen spontant kan sätta sig och pyssla. En annan programpunkt för barn och unga var att skriva kärleksdikter under tio dagar i februari. Dikterna fanns uppsatta på en pelare på barnavdelningen när vi var där. Ett stickkafé

äger rum en gång i månaden på biblioteket. De som vill träffas då och umgås och handarbetar tillsammans.

Mötesplats

Gustavsbergs bibliotek är som vi tidigare nämnt inrymt i Runda huset vid Gustavsbergs centrum. Byggnaden har fyra våningar och biblioteket håller till i tre av dessa. Huset invigdes 1954. Det har sedan dess varit ett kännetecken för orten. Då fungerade det som kommunalhus men hyste även en rad andra verksamheter. Biblioteket flyttade in 1988. Nu planeras för ett nytt bibliotek i Porslinsfabriken, några hundra meter sydväst om Runda huset.

När man besöker Runda huset och biblioteket kommer man först in i en entréhall. I entréhallen finns dagstidningarna placerade. Det är sju svenska och två finska tidningar. Här finns möjlighet att sitta och läsa innan det övriga biblioteket har öppnat. Här finns anslagstavlor med information från biblioteket men också med anslag om övrigt som händer i kommunen. Det finns ett ställ med kommunkartor och en besöksfolder om Värmdö. Det finns även ett tidningsställ med Nacka/Värmdöposten. Vid ingången hänger en digital informationstavla där man informerar om vad som händer på biblioteket. Informationstavlan är vänd in mot entrén.

Via larmbågar och ett par glasdörrar kommer man in till själva biblioteket. För att komma till barnavdelningen går man en trappa ned. Det finns möjlighet att ta hiss. Även här får man öppna en dörr för att komma in på själva barnavdelningen. Här finns böcker för småbarn och upp till tonår. Barnavdelningen har ett sagorum, med rödmålade väggar, mattor och kuddar på golvet. Här kan man stänga om sig när man har sagostunder eller Bokklubb. Det finns en informationsdisk och två låneautomater. Tidigare stod en båt, snipan Elvira, mitt i rummet, men den har flyttats åt sidan på grund av att den uppmuntrade till högljudda lekar.

Vuxenavdelningen ligger en trappa upp. Precis som på barnavdelningen finns en informationsdisk till vänster och två låneautomater till höger. De hyllor som inte är väggfasta är, på arkitektspråk, radiellt placerade i det runda rummet (radiellt = något som utgår rakt från ett centrum i olika riktningar). Det finns två fristående skyltställ och tre gavelskyltningar som visar nya böcker. Vidare en kopianator, två sök datorer, en drop in-dator, två bokningsbara datorer varav en finns i ett studierum. Studierummet går att boka i tre timmar. Totalt finns 35-40 sittplatser fördelade på fåtöljer, en soffa och vanliga stolar. Sex mindre och två större bord. Det finns också en toalett och garderob på våningsplanet.

På våning tre finns fem arbetsrum för personalen, ett lunchrum, ett mötesrum/tyst läsrum - ”Axel Sjöberg-rummet” - och ett vaktmästeri. Här finns också ett publikt utrymme med plats för närmare nittio tidskrifter längs väggarna och åtta fåtöljer och tre bord.

På våning fyra finns verksamheter som inte har direkt koppling till biblioteket. Här finns en utställning om framtidens Gustavsberg. Tre eftermiddagar i veckan bedriver Kulturskolan sin undervisning här. Här finns också Språkoteket och Skoldatateket.

Allra högst upp finns en taklanternin. Hela byggnaden är öppen i mitten vilket gör att ljusinsläppet blir bättre men samtidigt att ljud lätt färdas mellan våningarna.

”Det är en speciell byggnad” sa en av de besökare vi intervjuade. Vi hör både positiva och negativa röster om lokalen. Speciell, väldigt fin, nära till allt tycker någon, medan en annan tycker den är trång, svärmöblerad, är för lyhörd och för kall på vintern och för varm på sommaren.

Biblioteket har ett virtuellt rum i form av en webbplats. Webbplatsen innehåller bibliotekskatalogen, information om öppettider m.m. och avdelningar som ”På gång” och ”Veckans tips”. Biblioteket finns också på sociala medier som Facebook, Twitter och Instagram. För närvarande pågår arbetet med en ny webbplats. Den planeras att bli klar under sommaren.

Bedömning i text

Lärande

Det pedagogiska arbete som vi kan observera utgörs av att personalen handleder besökare när frågor uppstår kring datorerna och vid sökningar i katalogen.

Handledningen görs på ett professionellt sätt. Man är uppmärksam för att se att den som frågar fått svar på sin fråga.

Den It-akut som planeras uppfattar vi som en enstaka programpunkt och inte något som regelbundet erbjuds.

Däremot tycker vi att det finns en tydlig ambition när det gäller att erbjuda medborgarna verktyg för att kunna vara delaktiga i samhället på olika sätt. Hit kan räknas de språkkaféer som hålls på biblioteket. Men även kommunens Digitala medborgarvecka som biblioteket medverkar i. I *Agenda för Värmdö bibliotek 2015* läser vi att biblioteket har för avsikt att försöka få igång läxhjälp, i samarbete med Röda Korset.

På biblioteket hålls en bokcirkel om Värmdös historia, Värmdöcirkeln. Det kan också sägas vara en del i att skapa delaktighet, att invånarna ges möjlighet att lära känna sin kommun.

Upplevelser och inspiration

Programverksamheten är väl integrerad i bibliotekets övriga verksamhet. De arrangemang vi var med på, barnteater, bokklubb för åldrarna 8-11 och bokcirkel för vuxna, var väl genomförda. Vi kan dock se att lokalen sätter hinder i vägen. Det är t.ex. inte lätt att möblera om på barnavdelningen för att få plats med en dockteater. Men trots att det är trångt så syns det tydligt att barnen låter sig fångas av teatern och att de blir väldigt engagerade.

Det finns ett strukturerat arbete kring programverksamheten. Men den begränsade lokalen, det finns ingen egentlig plats för programmen, och att det inte mycket pengar avsatta till programverksamhet gör att programutbudet kanske är något begränsat. Enligt personalen har biblioteket försökt samarbeta med t.ex. studieförbund men inte fått någon respons.

Bibliotekschefen säger att hon gärna ser mer av samarbete med föreningar, men att det får bli en fråga för framtiden.

Frågan om upplevelser och inspiration kommer vi också in på under rubriken Mötesplats.

Skapande

Det mest konkreta exemplet på skapande i biblioteket är pysselbordet på barnavdelningen. Vi såg dock inte att det användes under den tid vi var i biblioteket, men förstår att det gör det då och då,

På verksamhetsmötet vi deltar i talar barnavdelningen om att de planerar en enkät som ska riktas till förskolorna. Man säger att man har märkt att de inte besöker biblioteket lika ofta som förr och vill veta vad det beror på.

När vi samtalar med besökarna säger de att det är lätt att tala med personalen. När vi undrar om de till exempel brukar lämna inköpsförslag, så svarar några att de gjort det. Andra säger att de inte tänkt på att man kan göra det trots att man talar om att man exempelvis saknar en tidning eller en viss bok.

Vi frågar personalen om de upplever att besökarna är aktiva med att lämna förslag och att om vad de tycker. Vi får höra att det är rätt olika, de flesta säger kanske inget, medan vissa vana besökare är bättre på det. Det verkar bekräftas av de samtal vi har haft med besökarna. De som säger att de brukar beställa böcker och fråga efter det de vill ha säger också att de läser mycket och att de besöker biblioteket ofta. Och att det gjort det under många år.

En personal säger att de brukar uppmana deltagare vid programkvällar att lämna förslag på vad de vill ha för slags program på biblioteket.

Bedömning i text

Vi bedömer att det finns möjligheter för besökarna att framföra önskemål och synpunkter till personalen. Besökarna uttrycker ett förtroende för personalen och hos personalen finns viljan att samla in synpunkter för att förbättra verksamheten.

De regelbundna enkäter man gör är ett sätt på vilket man aktivt frågar efter vad användarna tycker. Ett annat exempel på detta är den inbjudan till diskussion och de fokusgrupper om det nya biblioteket som biblioteket genomförde under förra året.

En sak vi funderar på gällande det dagliga arbetet är hur besökarna exempelvis får reda på att man kan lämna inköpsförslag på en bok som man önskar till biblioteket. En del av de vana besökarna tar det för givet kan vi förstå. Men några av besökarna vi talade med, uttryckte att det var något de aldrig tänkt på. Det var också svårt att hitta någon information om detta på hemsidan. Och vi fick också lite otydliga svar från personalen när vi frågade om man kunde lämna förslag via webbplatsen.

Bedömning enligt skala

Ej tillfredsställande 1,0	Tillfredsställande 2,0	God kvalitet	Mycket god kvalitet 3,0	4,0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Styrning och ledning

Beskrivning

Det systematiska uppföljnings- och kvalitetsarbetet

Värmdö bibliotek har sedan augusti 2014 en ny organisation. Verksamhetsledaren säger att hon har varit angelägen om det ska vara en platt organisation. Hon säger också att ett av syftena med

organisationen är att den ska främja tanken att Värmdö biblioteket är *ett* bibliotek, att den ska stödja samarbetet mellan de olika bibliotek som ingår i organisationen.

Arbetet med att ta fram den nya organisationen har pågått i hela personalgruppen och diskuterats i arbetsgruppen på ett antal arbetsplatsträffar. Verksamhetsledaren säger att hon ansett att det har varit viktigt att alla har känt delaktighet i detta. I våra samtal med personalen framgår att det varit många diskussioner om organisationen. Och att det fanns stora förväntningar på den nya organisationen då den trädde i kraft.

När vi frågar personalen hur de nu ser på den nya organisationen så säger man att den är bättre än den tidigare. De olika delarna i verksamheten är inte lika uppdelade som tidigare och det tycker man i stort är bra. Vi får också höra synpunkter som att man tycker att organisationen känns rörigare, lite spretig och något otydlig. Man säger att det kan bero på att den inte satt sig ännu, att den är förhållandevis ny.

Verksamhetsledaren beskriver att det finns en positiv anda i personalgruppen. Hon säger också att man är bra på att ställa upp för varandra om det behövs. Verksamhetsledaren talar om att hon gärna vill utöva ett ledarskap, mer än ett chefskap. Hon förklarar att hon med det menar att hon vill sprida ledarskapet, att personalen ska kunna känna att de får ta ett eget ansvar, att hon inte måste gå in och styra i detaljer. Hon hoppas att de känner att hon litar på att de gör sitt jobb.

I *Arbetsplan 2015 för Värmdö bibliotek* finns det tydliga mål för verksamheten. Grunden för detta dokument är inriktningsmålen i Värmdö kommuns Vision 2030. I dokumentet *Agenda för Värmdö bibliotek* beskrivs i punktform vad som ska ske under året. Dels några inledande punkter med mer övergripande åtaganden. Dels en månadsplanering där det mer i detalj finns inplanerat vad som ska ske under det kommande året. Här finns bland annat datum för arbetsplatsträffar, verksamhetsmöten och möten för budgetuppföljning. Det finns en tydlig koppling till arbetsplanen.

Verksamhetsledaren berättar engagerat om de projekt som pågår i verksamheten för tillfället. Hon säger att det är många saker på gång just nu. Och berättar om det nya biblioteket som planeras, och om HBTQ-certifieringen som är på gång. Vi får höra att en biblioteksplan ska skrivas under året. Även en medieplan och en mediepolicy ska arbetas fram och skrivas. Vi får också veta att en ny webbplats för biblioteket ska lanseras under året.

Verksamhetsledaren påpekar själv att det är väldigt många projekt på gång just nu, och att hon är medveten om att personalgruppen ibland kanske tycker att det är *för* många större arbeten på gång samtidigt.

Personalens kompetens

Det finns en kompetensutvecklingsplan framtagen för bibliotekets personal. Den innehåller ett antal punkter med baskunskaper som all personal ska ha känna till. Genom interna utbildningar, det vill säga att man utbildar varandra inom olika specialområden, ska kunskaperna höjas över lag.

Personalen säger att det som kan vara problematiskt med den interna utbildningen är att det svårt få tid till den. Den kräver ju både tid för planering för de som ska hålla utbildningen, och tid att

praktiskt genomföra detta. Man berättar för oss att vissa arbetsuppgifter gör man väldigt sällan och det gör att det kan vara svårt att upprätthålla det nya man lärt sig.

En av personalen vi talar med säger att alla är generösa att delge varandra kunskaper när man har möjlighet. Och gör den reflektionen att det ju också gynnar besökarna när alla blir mer kunniga om verksamhetens olika delar.

Verksamhetsledaren säger att hon vill att personalen ska känna sig uppmuntrad att gå på den fortbildning de tycker att de behöver externt. Det verkar också vara så personalen uppfattar det. Vi får höra från flera håll att man tycker att chefen uppmuntrar till fortbildning. Både att man bemöts positivt när man föreslår något, men också att det kan initieras från chefen. Det är något man uppskattar.

Bedömning i text

Det systematiska uppföljnings- och kvalitetsarbetet

Vad vi kan bedöma finns ett tydligt och strategiskt arbete för att utveckla verksamheten. Det finns en engagerad verksamhetsledare och en positiv anda i arbetsgruppen. Det är många större projekt inplanerade under året och den nya organisationen verkar inte riktigt ha satt sig vad vi tycker oss förstå. Det är många som uttrycker detta på olika sätt. Flera av de vi talar med uttrycker det som att det är många grupper att delta i, att det kan vara svårt att veta vad man riktigt är ansvarig för. Eller hur det ansvar man har praktiskt ska ta sig uttryck. Att det ibland till och med kan kännas otydligt i vilken funktion man deltar i ett möte.

En viss otydlighet i mötesstrukturen är också något vi upplever under observationer vi gjort. Vid ett av tillfällena upplevde att de som kom till mötet inte var riktigt klara över vad det var som skulle tas upp, eller vad som förväntades av dem. Vid något av de samtal vi hade menade en informant att dagordningen för arbetsplatsträffarna ofta var väldigt omfattande och att det var svårt hinna med alla punkter.

Informanterna kan se att det är en poäng med att det ska vara *ett* bibliotek. Och att man ska känna till hur det fungerar på de olika biblioteken. Men som vi förstår det är det också stressande att arbeta på olika bibliotek. Man känner inte alla rutiner, och många arbetsuppgifter lämpar sig inte att flytta med sig.

Personalens kompetens

För att göra en rättvisande bedömning av personalens kompetens känner vi att det inte låter sig göras under de få dagar vi har besökt biblioteket. Men av det som vi har sett, och hört besökare vittna om, har personalen ett professionellt och medvetet sätt att bemöta besökarna på biblioteket.

Vi tolkar det också så att man gärna, när man får möjlighet, deltar i de utbildningar som erbjuds internt och externt. Vi tycker oss också se att det finns också en öppen attityd att dela med sig av sina kunskaper till varandra.

Bedömning enligt skala

Ej tillfredsställande 1,0	Tillfredsställande 2,0	God kvalitet 3,0	Mycket god kvalitet 4,0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Starka sidor

- En personalgrupp som är väl sammansvetsad och serviceinriktad. *Normer och värden* Sid. 6
- En personalgrupp som har stort förtroende hos besökarna. *Verksamhet* Sid. 10
- En ledare som är förändringsbenägen och positiv. *Styrning och eldning* Sid 11-12

Förbättringsområden

- Organisationen och ansvarsfördelningen är otydlig. *Besökarnas inflytande och delaktighet* Sid. 11
- Bibliotekslokalen är trång och ger bitvis ett rörigt intryck. *Verksamhet* Sid. 9
- Den grafiska utformningen saknar enhetlighet och bidrar till det något röriga intrycket. *Verksamhet* Sid. 9
- Webbplatsen är oinspirerande, otillgänglig och innehåller ibland felaktigheter. *Verksamhet* Sid. 9
- Biblioteket kan bli ännu bättre på att öppna sig mot lokalsamhället. *Styrning och ledning* Sid. 13
- Biblioteket kan bli ännu bättre på att vända sig till nya besökargrupper. *Normer och värden* Sid. 5

Sammanfattande slutsats om enheten

Gustavsberg har ett bibliotek med stark vilja och framåtriktning. Det är många saker på gång, en ny biblioteksplan, ny medieplan, ny mediepolicy, ny webbplats, hbtq-certifiering, en ny organisation som ska sätta sig eller modifieras, och, inte minst, planering inför ett nytt bibliotek. Till allt detta ska förstås den dagliga verksamheten skötas.

Det finns en positiv anda i personalgruppen, men vi märker också att det finns en oro och stress över allt som ska hinnas med och att det finns en viss otydlighet i ansvarsfördelningen.

Bibliotekslokalen i Runda huset är unik men utgör samtidigt ett hinder för verksamheten. Den är svårarbetad, men vi tror att det med ganska små medel finns möjligheter att förbättra den. Den nya bibliotekslokal som är under planering kommer att innebära ett lyft. Några av de saker vi listat under "Förbättringsområden" kommer förmodligen lösa sig i och med den nya lokalen.

Referenser :

Interna dokument:

Agenda för Värmdö bibliotek 2015

Kompetensen – Värmdö bibliotek 2014

Organisation för Värmdö bibliotek

Värdegrund för Värmdö bibliotek

Värmdö bibliotek, verksamhetsberättelse 2014

Värmdö bibliotek webbplats, Gustavsbergs bibliotek

<http://www.varmdo.se/upplevaochgora/bibliotek/gustavsbergsbibliotek.4.66660dfe140ab7c99eabcd.html> [2015-04-09, 2015-05-04]

Bibliotekslagen

<https://lagen.nu/2013:801>



[1] SKALA :

- **4.0 MYCKET GOD KVALITET** – verksamheten uppvisar mycket goda lösningar och förhållanden som visar att den kommit långt på de punkter som tas upp i metodboken.
- **3.0 GOD KVALITET** – verksamheten har i huvudsak god och jämn kvalitet med vissa förbättringsområden .
- **2.0 TILLFREDSSTÄLLANDE** – verksamheten är i huvudsak tillfredsställande men har varierande kvalitet och/eller vissa brister.
- **1.0 EJ TILLFREDSSTÄLLANDE** – verksamheten är utifrån metodbokens punkter inte tillfredsställande.