



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Erfarenheter av mentorskap vid Helsingfors universitets bibliotek

Finlands svenska biblioteksförening,

Årskonferens, Borgå 6.9.2007

Heli Myllys, Bibliotekschef

Helsingfors universitet,

Vetenskapliga biblioteket i Vik



Bibliotekens nätverk vid Helsingfors universitet

- Nationalbiblioteket
- tre Campusbibliotek
- fem Fakultetsbibliotek,
- ett Studentbibliotek
- Enheten för koordinering av biblioteksservicen i förvaltningsämbetet
- Personal : 588
- Böcker: 4,6 milj.
- E-tidningar: 12.000
- Besök: 2,9 milj.
- Utlåning: 3,3 milj.

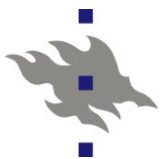




Nationalbiblioteket



- Helsingfors universitetsbibliotek blev genom en lagändring 2006 Nationalbiblioteket och verksamhetsområdet utvidgades så att alla bibliotekssektorer i Finland betjänas (universitetsbiblioteken, yrkeshögskolornas bibliotek, specialbiblioteken och allmänna biblioteken)



Vetenskapliga biblioteket i Vik





Vetenskapliga biblioteket i Gumtägt





Centralbiblioteket för Hälsovetenskap - Terkko





Uppbyggnad av ny informationsmiljö som stöd för spetsforskningen och undervisningen 1/2

- Ett projekt för åren 2007-2009, som fick produktivitetspengar av Undervisningsministeriet
- Idén är att utveckla biblioteksverksamheten som en helhet
- Med centraliseringen strävas efter mål att komma till rätta med de kraftigt stigande kostnaderna och samtidigt garantera högklassiga tjänster
- Vid den strukturella omdaning och nyinriktningen av universitetets biblioteksverksamhet drar man nytta av den omfattande pensionsavgången som sker under åren 2007-2015



Uppbyggnad av ny informationsmiljö som stöd för spetsforskningen och undervisningen 2/2

- De fem fakultetsbiblioteken och studentbiblioteket som befinner sig på campusområdet i centrum håller redan på att förvandlas till ett campusbibliotek som kommer att flytta till nya lokaler i det så kallade Kajsa-huset
- Universitetets konsistorium fattar beslut senare på hösten om modellen för organisationen av biblioteksverksamheten



Mentorskap 1/2

- Mentorskap betyder att äldre och erfarna experter handleder yngre personer i deras personliga och professionella utveckling
- "Mästare och gesäll" och "mentor och adept" är bekanta begrepp
- Mentorskap är en process där två personer medvetet kombineras till ett par som ska lära sig av varandra och sträva mot ett i förväg överenskommet mål



Mentorskap 2/2

- Mentorskapsavtalet innehåller bl.a.
 - vilka av adeptens färdigheter man vill speciellt utveckla och vilka mål man vill sätta
 - vilken roll mentorn har och var tyngdpunkten i mentorskapet ligger

- Mentorskapsmöten är den viktigaste delen av processen. Mötena består av fria och uppriktiga diskussioner som är förberedda och konsulterade



Mentorskap: en bra mentor

- har hållit sin egen yrkesmässiga kompetens på aktuell nivå
- har ändamålsenlig erfarenhet
- har ett omfattande kontaktnät
- är intresserad av och gillar människor
- är en bra lyssnare och kan utnyttja växelverkan
- kan också tala om besvärliga saker
- hjälper och stöder adepten i problemlösning



Mentorskap: en bra adept

- ska också vara upplagd att ta ansvar för sin egen utveckling och tillväxt
- är aktiv och binder sig hundra procentigt vid mentorskapet
- är beredd att ta emot feedback och handledning



Mentorskap som medel att öka kunskapsöverföring och stöda personalen i den stora utvecklingsprocessen vid HUB 1/3

- Vårt pilot-projekt skedde i 2004-05; finansiellt stöd av Kaiku-pengar
- Projektet ville både främja arbetshälsa och välbefinnande på jobbet och överföra kunskap från äldre kolleger till yngre på de sk. kritiska områdena; den stora pensioneringsprocessen var ett faktum
- Vi hade 24 bibliotekarier med i programmet; handledarna för processen var Kaiku-koordinatören och en planerare för biblioteksutbildning från enheten för koordinering av biblioteksservicen



Mentorskap som medel att öka kunskapsöverföring och stöda personalen i den stora utvecklingsprocessen vid HUB 2/3

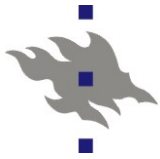
- Vi erbjöd stöd i processen i form av
 - gemensamma lektioner om välbefinnande på jobbet
 - arbetshandledning till mentorerna
 - gemensamma möten till adepter och mentorer
 - en gemensam resa för att säkra gruppandan och kompanjonskapet också i framtiden

- Alla hade en egen inlärningsdagbok och skrev en liten rapport om sin egen utveckling



Mentorskap som medel att öka kunskapsöverföring och stöda personalen i den stora utvecklingsprocessen vid HUB 3/3

- Vi hade 11 par mentor – adept
- Paret mentor-adept fanns i olika kombinationer:
 - ett par som bestod av tre mentor-kolleger
 - ett par som hade en mentor och två adepter
 - nio par med en mentor och en adept
- Mentorerna och adepter kom från det egna universitetets olika bibliotek
- Bara i ett fall kom mentorn, en bibliotekschef, från ett annat universitet



Vad syftade vi till?

- Först tänkte vi att vi kunde bygga programmet kring vårt bibliotekssystem och fostra nya specialister i sök, kataloger och utlåning, men det lyckades inte
- I stället blev det följande mål:
 - att fördjupa kunskapsöverföring i kundservicen
 - att lära sig känna bättre specialsamlingarna på biblioteket
 - att utveckla ledarskapet
 - att förbättra kunskap om administrativa arbetsuppgifter
 - att fördjupa sin profession i biblioteksarbetet



Resultaten med pilot-mentorskapsprocessen

- Mentorskapet betyder en tvåfaldig process. Mästaren förmedlar kunskap och gesällen absorberar i egen takt. Man märker plötsligt att man har lärt sig något och sakerna händer liksom av sig själva
- Det blev många andra som blev intresserade och som också ville med i en likadan process
- Idén för fortsättningen: mentorskap i små grupper
- Svårt att hitta tid för mötena fast det fanns ett skriftligt avtal om mentorskapet



Sagt och hört: adepterna

- Jag har lärt mig att titta på sakerna ur en bredare synvinkel och förstå känslan av kontinuiteten
- Processen har lärt mig att fråga och få svar på frågorna och att inse att helhetssynen är viktigare än detaljerna
- Jag fick också syn på de etiska synpunkterna i vårt yrke och lärde mig ett bra sätt att jobba tillsammans med kollegerna



Sagt och hört: mentorerna 1/2

- Förhållandet mentor – adept har varit givande också på personliga nivån
- Det var fint att få sitta ner en stund i lugn och ro och diskutera biblioteksfrågor med en adept mellan allt snurr och oro på biblioteket
- Processen har lärt mig att uppskatta min yrkeskunnighet och ökat förmågan att proportionera saker och se mig själv som en del i ett större sammanhang



Sagt och hört: mentorerna 2/2

- Arbetshandledningen har gett mig förmågan att bättre organisera min roll som mentor och hjälpt mig att inse nya synpunkter på arbetet
- Hela systemet kring mentorskapet var för omfattande. Hellre mera information om arbetslivets omvälvning och bibliotekets roll i framtiden



Grupp-mentorskap – en ny process för 2007

1/2

- Vi fick stöd av Statskontoret på nytt!
- Vi gjorde en egen tillämpning av metoden. Utgångspunkten var vardagens behov och villkor: Mentorskap i smågrupper
- Vår nya metod i intern utbildning betyder att man fördjupar inläring i arbetet i smågrupper. Man kan dra nytta av kolleger men också kalla in experter utanför huset
- Det är möjligt att byta rollerna för mentorn och adepten: den unga lär den gamla och överför sin entusiasm och sakkunskap till mästarna



Grupp-mentorskap – en ny process för 2007 2/2

Följande smågrupper med 6-15 medlemmar har bildats:

- En Samlingar –grupp med ändamål att sprida kunskapen om hur man förenar samlingar från de olika biblioteken som ska sammanslås och bli ett nytt bibliotek
- En Open Access –grupp med ändamål att introducera nya kunskaper i publicering, publikationsarkiv o.d. nya saker
- En pedagogisk grupp med ändamål att fördjupa inläring i pedagogiska metoder i kundutbildningen
- En juridisk grupp med ändamål att specialisera sig i upphovsmannafrågor gällande biblioteksbranschen
- ett traditionellt mentorskapspar med ”mestare och gesäll”



Resultat tills vidare 1/2

- Framtidens goda arbetsro baserar sig på de goda sociala förhållandena som skapas med hjälp av de här studiegrupperna
- Det är ytterst viktigt att planera verksamheten ordentligt. Sedan urminnes tider har ändringen krävt mycket tålamod
- Vi har insett att kollegernas expertis hjälper att förstå att man kan lära sig av andras lösningar



Resultat tills vidare 2/2

- Det finns också någonting som är värt att bevaras.
- Dialogen är viktig: man får glädje, nya ideer, entusiasm
- Studiegrupperna betonar kollegial jämnlighet mellan medlemmar
- Studiegrupperna är en bra möjlighet att förena jobbet och inläringen
- När adepten tar del också i andra studiegrupper förutom sitt eget par, får hon/han en djupare insyn i biblioteksväsendet. Detta system kan t.o.m. jämföras med skolbarnens språkbud!



Mina funderingar 1/2

- Erfarenheter av mentorskapet har varit mycket positiva: vi har fått glädje, nya ideer, entusiasm, nya kunskaper
- Vi har varit innovativa och utvidgat begreppet mentorskap från det traditionella till mentorskap i smågrupper – precis sådant som Statskontoret väntat!
- Vi har insett att mentorskapet är en process som kräver att man binder sig hundra procentigt vid processen för att få de önskade resultaten
- Mentorskapet på vårt sätt är jämförbart med språkbadet i effektivitet



Mina funderingar 2/2

- Dessa två mentorskapsprojekt har varit en viktig del i bibliotekens utveckling
- På detta sätt vi har ökat växelverkan över gränserna av olika biblioteken vid universitetet
- Mentorskapet är ett bra sätt att öka inläringen hos personalen! Jag rekommenderar!



Källorna

- Tuulikki Juusela, Tuula Lillia, Jari Rinne: Mentoroinnin Monet kasvot, Yrityskirjat Oy
- Material (planer, dagböcker, rapporter) om vår mentorskapsprocess