



LUND UNIVERSITY

Kompetensutveckling med iPads : appkurs på Samhällsvetenskapliga fakultetens bibliotek vid Lunds universitet

Fall, Ellen; Grandsjö, Linda; Wickström, Sara

2012

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Fall, E., Grandsjö, L., & Wickström, S. (2012). *Kompetensutveckling med iPads : appkurs på Samhällsvetenskapliga fakultetens bibliotek vid Lunds universitet*. Artikel presenterad vid Mötesplats Borås : profession - forskning : bibliotek i en föränderlig värld - vad krävs?!?.

Total number of authors:

3

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUNDS
UNIVERSITET

Kompetensutveckling med iPads

Appkurs på
Samhällsvetenskapliga
fakultetens bibliotek vid
Lunds universitet

Ellen Fall
Linda Grandsjö
Sara Wickström

2012

Abstract

Som en del av ett projekt på Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet har Samhällsvetenskapliga fakultetens biblioteks (Sambibs) personal gått en kurs om iPads och appar. För att höja hela personalgruppens kompetens gick samtliga bibliotekarier kursen.

Deltagarnas erfarenheter och åsikter dokumenterades i den blogg där kursuppgifterna publicerades och alla fyllde också i enkäter. Kursen avslutades med en gemensam diskussion.

Resultaten analyserades utifrån antaganden om vilken kunskap bibliotekarier behöver i framtiden och hur deras kompetens kan utvecklas. Teorier om hur man kan åstadkomma lärande organisationer och förbättra medarbetarskap har också applicerats på utfallet.

Analysen visar att kursen inte bara ledde till en större kännedom om surfplattor och appar; den gav också en allmän kompetenshöjning vad gäller ny teknik. Att alla gick kursen skapade en stärkt vi-känsla, både inom arbetsplatsen och gentemot den omvärld där Sambib verkar.

Abstract

As part of a project at the Faculty of Social Sciences at Lund University the staff at the Social Sciences Faculty Library (Sambib) attended a course on iPads and apps. In order to improve the skills of the whole staff, all librarians took the course.

The participants' experiences and opinions were documented in the blog where the course information was published and everyone filled out questionnaires. The course ended with a joint discussion.

The results were analyzed based on assumptions about what knowledge librarians need in the future and how to develop these skills. Theories of how to develop learning organizations and improve team learning have also been applied to the outcome.

Evaluation results show that the course not only led to a greater awareness of tablets and apps, it also gave a general competence in terms of new technology. The fact that all librarians participated in the course lead to a stronger team spirit, both within the workplace and towards the faculty and the university as a whole.

1. Bakgrund

Samhällsvetenskapliga fakultetens bibliotek, Sambib, vid Lunds universitet har tillsammans med fakultetens institutioner inlett projektet *Tablets as Tools – added value through mobile learning?*. Institutionerna köper in och lånar ut surfplattorna till studenter på utvalda kurser, och biblioteket finns där som stödfunktion och som bollplank. Syftet med projektet är att utveckla studenters, lärares och bibliotekariers kompetens avseende digitala lärmiljöer och mobila enheter¹.

En av de viktigaste aspekterna i denna satsning är att plattanvändningen ska ge ett pedagogiskt mervärde. Biblioteket befinner sig i händelsernas centrum, och utbyter kontinuerligt kunskap med lärare och studenter. Vi vill också hjälpa våra användare att hitta bibliotekets elektroniska material och öka användningen av våra e-resurser.

För att bibliotekarierna ska vara rustade att delta fullt ut i projektet köptes en iPad per person in, sammanlagt tolv stycken. Endast en av oss hade tidigare erfarenhet av att arbeta med iPad, och de allmänna teknikkunskaperna var mycket varierade inom personalgruppen.

Det är viktigt att de inköpta plattorna utnyttjas i sin fulla potential. För att höja allas kunskapsnivå och säkerställa att all personal kände sig trygga i att arbeta med bärbar teknik startade vi ett delprojekt, en kurs som alla bibliotekarier på Sambib genomgått. Vi ville undvika att avgränsa kompetensen till en mindre grupp ”teknikkunniga”, och istället ge alla en bred bas att stå på. Arbetsnamnet på kursen blev ”Appkursen”, trots att den snabbt kom att handla om mer än bara appar.

Syftet med bibliotekets appkurs var att:

- Skapa högre kvalitet på bibliotekets undervisning och referensarbete.
- Ge varje anställd möjlighet att förbättra sina egna arbetsmetoder och därigenom effektivisera verksamheten.
- Öka samarbetet mellan de anställda kring användandet av surfplattor.

De övergripande målen för kursen var att:

- Vara säkrare i sin plattanvändning.
- Känna till hur appar fungerar, hur man hittar dem och hur man kan utvärdera dem.
- Ha en överblick över användbara appar inom relevanta ämnesområden.

Upplägg

Bibliotekarierna Ellen Fall, Linda Grandsjö och Sara Wickström har utgjort en projektgrupp och skapat appkursen.

¹Läs mer om projektet ”Tablets as Tools”: http://www.sambib.lu.se/om_biblioteken/projekt_surfplattor/

Vi valde att dela in vår kurs i sex moduler där varje modul har ett tema. Deltagarna har testat appar och funktioner på sin iPad med koppling till respektive tema. Apparna och funktionerna kan vara användbara för deltagarna antingen i arbetet eller privat, eller både och.

Inom vissa moduler har deltagarna arbetat förhållandevis fritt, efter att ha fått vissa riktlinjer. Andra moduler har varit mer styrda av instruktioner. Utöver det hittade och utforskade många deltagare fler appar. Modulerna publicerades efterhand som kursen framskred. Detta var tänkt att bidra till en progressiv kunskapsutveckling; avsikten var att de skulle genomgå i ordning.

Efter diskussion inom projektgruppen om vilka huvudteman som kunde vara relevanta för personalgruppen att ha kännedom om och behärska, delade vi in kursen i följande moduler:

- *Introduktion*: få grundläggande kunskap om hur en iPad fungerar, att göra inställningar och anpassningar.
- *Modul 1 - Media och nöje*: möjlighet att utifrån egna intressen bekanta sig mer med sin iPad och med AppStore genom att se på tv, lyssna på radio, läsa tidningar och spela spel.
- *Modul 2 - E-böcker*: deltagarna fick ladda ner böcker från folkbibliotek och testa vanliga appar för bokläsning.
- *Modul 3 – Arbetsverktyg*: delades in i fyra spår baserat på verktyg vi använder i kontakten med våra användare: presentation, referenshantering, informationssökning och föreläsning/tv.
- *Modul 4 – Omvärldsbevakning*: testa och jämföra appar för olika tjänster för omvärldsbevakning.
- *Modul 5:1 - LUBs e-böcker*: hitta och använda Lunds universitets biblioteks e-böcker, och få en uppfattning om hur de fungerar på mobila enheter.
Modul 5:2 - LUBs e-böcker för studenter med lässvårigheter: detta spår lade vi till i efterhand som en del av modulen om universitets e-böcker eftersom våra medarbetare hade ett behov av att bättre känna till resurser för studenter med lässvårigheter.
- *Modul 6 – Dokumenthantering*: arbeta med olika sorters dokument, känna till appar för att läsa dokument och dela dokument med andra.

Det övergripande syftet med varje modul var att de som gick kursen skulle utforska området och hitta sätt att använda iPad i sitt arbete. Detta gällde inte för modulen ”Media och nöje” som istället var baserad på kursdeltagarnas privata intressen.

Varje person har fått anpassa övningarna efter sina egna behov. Ibland fanns det olika nivåer på momenten, en grundnivå som alla ska göra, och en nivå för de som hade tid och lust att gå vidare och testa fler appar eller funktioner. För varje modul fick deltagarna avsätta en timmes arbetstid.

Uppgifterna och tillhörande instruktioner i modulerna publicerades i en kursblogg. Varje deltagare förväntades kommentera modulen minst en gång under eller efter att hen arbetade med den. Vi valde detta arbetssätt för att skapa förutsättningar för kommunikation mellan deltagarna, oberoende av tid och plats. Men vi räknade också med att kursuppgifterna skulle diskuteras kollegor emellan och att deltagarna skulle fråga oss och varandra medan de

jobbade. Som komplement till att kommentera i bloggen fyllde varje deltagare också i en enkät om hur respektive modul fungerat.

Utöver modulenkäterna och bloggkommentarerna anordnade vi ett avslutande seminarium med gruppdiskussioner när kursen var slutförd, så att alla kunde utvärdera och reflektera över hur kursen fungerat och vad man fått med sig. Seminariet avslutades med en sammanfattande enkät där deltagarna kunde lägga till sådant som inte kom med i gruppdiskussionen.

2. Teoretiska perspektiv

23 things – kompetensutveckling för bibliotekarier

När vi utformade vår kurs hämtade vi inspiration från kursupplägget "23 things", som skapats och utvecklats av Helene Blowers, som då arbetade som avdelningschef på Public Library of Charlotte and Mecklenburg County i USA. Det upplägg som Blowers skapade går ut på att deltagarna på egen hand utforskar 23 webbaserade 2.0-tjänster, en i taget (PLCMC, 2007).

Konceptet "23 things" har spridits över världen, och hundratals bibliotek har använt sig av metoden för att utbilda personal om webb 2.0 (Blowers, 2012). Även Lunds universitets bibliotek anordnade en variant, "10 + 1 saker för LUB", för några år sen (Ohrt, 2009).

Bibliotekarierna Michael Stephens och Warren Cheetham (2012) analyserar i sin artikel *Benefits and results of Learning 2.0 : a case study of CityLibrariesLearning – discover*play*connect* utfallet av en sådan kurs. Författarna beskriver ett projekt i Townsville i Australien där bibliotekspersonal gått en "23 things"-kurs. Man lät deltagarna fylla i en enkät före och efter kursen, samt intervjuade några av kursens deltagare för att se vilka effekter kursen hade gett.

En viktig del av upplägget i en "23 things"-kurs är att deltagarna gör varje övning utifrån sina egna förutsättningar. Alla ska kunna gå kursen och få ut någonting av den. Deltagarna väljer själv vilken nivå de vill lägga sig på och tar ansvar för sitt eget lärande (Stephen & Cheetham, 2012, s. 9).

Stephens och Cheetham beskriver hur kursdeltagare ibland tyckte att det var svårt att hinna med kursen. Även Ohrt tar upp problemet med tidsbrist, och att prioritera kursen i förhållande till andra arbetsuppgifter (Ohrt, 2009, s. 2). Några deltagare upplevde också att det kändes som att leka när de gjorde vissa kursmoment. De var rädda att kollegorna inte skulle tycka att det var seriöst arbete (Stephens & Cheetham, 2012, s. 12).

Kurt, Kurt och Medaille (2010) anser att lek på arbetsplatsen inte är ett problem, tvärtom. De menar att bibliotekarier kan hitta nya kreativa vägar att lösa problem om de tillåts leka.

This sense of optimism [som lek kan leda till] can be a powerful force for innovation within the workplace. When library employees are excited about their work and believe in their value, they are much more likely to seek to genuinely understand their users, to go the extra distance to ensure that their users are satisfied, and to put their energies into experimenting with the implementation of new tools, resources and services (Kurt, Kurt & Medaille 2010, ss. 13-14).

Vi tolkar detta som att det inte är en nackdel att vissa kursmoment mer känns som en lek än som seriöst arbete. Med andra ord är det inte nödvändigt att varje kursmoment leder till något man kan ha direkt nytta av i sitt arbete. Oavsett uppgift lär man sig något och får en förståelse för tekniken, vilket sen avspeglar sig i ens egen arbetsvardag eller i verksamheten där man jobbar.

Kurt, Kurt och Medaille menar att bibliotek ofta arbetar för att skapa kreativa miljöer för sina användare, men glömmer bort att göra det samma för sina anställda. Det kan vara svårt att dra gränser mellan lek och arbete och alla leker på olika sätt. Glädje inspirerar till nya upptäckter och vidgade vyer, öppenhet, självreflektion och förbättrat lärande. Författarna anser att tillåtelsen att leka bör vara en del av organisationens grundvärderingar, inte avgränsad till ett särskilt område eller med ett särskilt mål (Kurt, Kurt och Medaille, 2010, ss. 12, 14-16).

Stephens och Cheetham (2012, ss. 13-14) skriver att efter genomgången kurs kände sig deltagarna säkrare på och hade större kännedom om ny teknologi. De var också mer nyfikna på att testa nya webbtjänster. Det fanns dock en oro hos vissa deltagare att kursen och det man lärt sig där inte skulle följas upp efter att kursen var avslutad. Författarna pekar i sina sammanfattade slutsatser för ”best practice” på hur betydelsefullt det är att ledningen avsätter tid för kursen och uppmuntrar deltagandet. Om möjligt bör man också planera kursen så att den inte krockar med annat (Stephens & Cheetham, 2012, s. 6).

Bland rekommendationerna finns också den betydelsefulla meningen ”[n]on-completion does not imply program failure – participants report increased knowledge and confidence even if they did not finish” (Stephens & Cheetham, 2012, s. 6). Många av deltagarna i programmet Stephens och Cheetham studerat har inte fullföljt hela kursen, men betonar att de ändå fått med sig mycket värdefull kunskap, breddad kompetens och ökad medvetenhet om möjligheterna som webb 2.0 erbjuder (2012, s. 13). Också Ohrt tar upp att även de deltagare som inte fullföljde kursen kände att de lärt sig mycket (Ohrt, 2009, s. 2).

Nödvändiga kunskaper i framtidens bibliotek

Bibliotekarier har ett stort behov av att ständigt utveckla sin kompetens. I *Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens* från 2011 identifierar fackförbundet DIKs arbetsgrupp för kompetensfrågor bland annat behov av ”en förståelse för och kunskap om teknik och vilka möjligheter den ger” (DIK, 2011 s. 12). Expertgruppen anser också att “[a]lla bibliotekarier bör besitta grundläggande tekniska färdigheter och kunskaper om relevant utrustning och program” (DIK, 2011 s. 16) för att kunna sköta referensarbete optimalt.

Birgitta Olander (2010) ger en bild av vilka kompetenser bibliotekarieyrket kommer att kräva. Hon tar bland annat upp det livslånga lärandet och dess betydelse för en välfungerande organisation. Organisationen och individen samspelar i att skapa lärande:

The more successful the organization, the more room there is for individual success. For the individual, the reward for life-long learning is a gratifying career; for the institution, the reward is a learning organization. (Olander, 2010, s. 4)

Andra framgångsfaktorer är enligt Olander sociala och kommunikativa förmågor samt strategiskt tänkande. Hon poängterar att effektivt teamwork är ett absolut måste på arbetsplatsen. Projektarbete och användarcentrerat arbete kräver att bibliotekarierna besitter social kompetens. Bibliotekarier behöver också utmärkta IT-kunskaper och dessa måste ständigt hållas aktuella för att kunna appliceras på de varierande arbetsuppgifter man ställs inför (Olander, 2010, s. 2).

Vi menar att det därför är mycket viktigt för bibliotekets kvalitetsarbete att *alla* bibliotekarier är insatta i hur vi kan arbeta med hjälp av ny teknik.

Att uppnå en lärande organisation

”[L]ärande organisation, organisation som kontinuerligt lär av sina erfarenheter i syfte att lösa sina uppgifter på ett bättre sätt.” (Nationalencyklopedin, 2012)

Individuella lärstilar

Innan vi går in på hur en lärande organisation underhålls och utvecklas är det viktigt att se hur vi som individer utvecklas och lär. Det individuella lärandet är en förutsättning för att ett kollektivt lärande ska komma till stånd (Wilhelmson, 1998, s. 247). En kurs bör därför erbjuda lärandemöjligheter för alla deltagare.

Inläring kan ske på många olika sätt, och metoder för att ta till sig ny kunskap varierar från individ till individ. Detta är något som psykologen och pedagogen David A. Kolb har tagit fasta på. Han talar om detta i termer av fyra lärstilar som illustrerar hur vi som individer tilltalas av olika sätt för att uppnå bästa inläring. Den som tilltalas av *konkret upplevelse* är någon som vill ha en personlig och känslomässig koppling till det hen ska lära sig och uppskattar att lära sig i verkliga situationer (Kolb, 1984, ss. 68-69).

En annan lärstil är den som kallas *reflekterande observation*, där man lär sig genom att förstå meningen i situationer och i teorier genom att observera och opartiskt/förutsättningslöst beskriva dem. Fokus ligger alltså på förståelse, mer än praktisk tillämpning, och dessa individer är ofta bra på att se saker ur olika perspektiv – att förstå hur de kan använda det de lärt sig (Kolb, 1984, ss. 68-69).

En tredje lärstil är den som Kolb kallar *abstrakt tänkande*. Personer som använder denna lärstil fokuserar på logik, tänkande och koncept. Det handlar mer om att formulera generella teorier än att förstå enstaka unika situationer för att lära sig (Kolb, 1984, ss. 68-69).

De som använder sig av den fjärde lärstilen, *aktivt experimenterande*, fokuserar på att aktivt förändra och skapa något nytt av den kunskap de införskaffat. Fokus ligger på att handla och hitta praktiska tillämpningar i motsats till att reflektera. Ofta får man mycket gjort och är villig att ta risker för att uppnå resultat (Kolb, 1984, ss. 68-69).

Medarbetarna skapar organisationen tillsammans

För att en organisation ska kunna lära och föra gruppens kunskap framåt måste varje individ utvecklas och lära. Organisationsforskaren Peter M Senge har identifierat fem discipliner: *personligt mästerskap*, *teamlärande*, *gemensam vision*, *tänkmodeller* och *systemtänkande* som krävs för att nära en lärande organisation.

Disciplinen *personligt mästerskap* handlar inte bara om att ha rätt kompetens- och kunskapsnivå. Man måste ha en egen strävan efter ny kunskap och en sökande attityd, ta ansvar för sin egen utveckling och ha engagemang. En grundläggande förutsättning för en lärande organisation är att alla är öppna för hur deras arbete kan förbättras och förändras (Senge, 2000[1995], ss. 21, 135-138).

Att lära sig nya saker och också aktivt reflektera över det man lärt sig och upplevt, kan enligt pedagogen Jack Mezirow bidra till att man ändrar sina referensramar och handlingsmönster (Mezirow, 1997, ss. 5-7). Hans teori om *transformativt lärande* går ut på att man genom att kritiskt reflektera över den nya kunskap man fått också får en förändrad syn på det man lärt sig.

Michael Stephens och Warren Cheetham menar att transformativt lärande förekommer i vad de kallar 2.0-lärande, då bibliotekspersonal får möjligheten att utforska nya tekniska verktyg. De skriver: “[t]he process of exploration of new tools, reflection on the experience, and thinking about library service is a similar process to that described above [transformativt lärande]” (Stephens & Cheetham, 2012, s. 9).

Det handlar enligt Mezirow om att skapa en miljö för de som ska lära sig något där de får möjlighet att kritiskt granska sina egna antaganden och utveckla ett självständigt lärande. En sådan miljö kan stödja medarbetarnas strävan att lära sig av varandra och hjälpas åt att lösa problem i grupp. Ett sätt att utveckla den kritiska reflektionen är genom att skapa aktivt deltagande med inslag av interaktivitet, såsom gruppdialog och gemensam problemlösning (Mezirow, 1997, ss. 8-11).

Just diskussion och dialog är enligt Senge en förutsättning för att disciplinen *teamlärande* ska kunna komma till stånd. Han menar att inläring som förmedlas i grupp har större potential att spridas och påverka en organisation än den som enbart sker individuellt (Senge, 2000 [1995]). Enligt Lena Wilhelmson finns det i en lärande dialog både en individuell och en kollektiv lärandeprocess. Genom gruppens samtal om de individuella erfarenheterna och lärdomarna blir lärandet också kollektivt (Wilhelmson, 1998, ss. 247-248). Både Senge och Wilhelmson kommer fram till att det i interaktionen inom en grupp skapas ny kunskap som varje individ för sig inte hade kommit fram till (Wilhelmson, 1998, s. 248 ; Senge, 2000 [1995], ss. 23, 217-218).

Senge påtalar vikten av att arbeta efter disciplinen *gemensam vision* för att uppnå en förändrande utveckling som känns meningsfull och konkret. Detta är en förutsättning för att uppnå engagemang och delaktighet (Senge, 2000 [1995], s. 192). Mats Lönngren talar på liknande sätt om ”en gemensam identitet eller värdegrund och [...] en gemensam målsättning” för att öka gruppens engagemang (Lönngren, 2009, s. 1).

För att en lärande organisation ska kunna ta tillvara nya tankar och idéer krävs inte bara engagemang, vilja och kunskap. Det handlar om att ha en världsbild som stämmer överens. Senge kallar disciplinen för *tankemodeller*. Tankemodellerna håller oss ofta kvar i invanda beteenden och mönster. Det att vi måste lära oss att påverka dem genom att lyfta fram, värdera och revidera våra föreställningar (Senge, 2000 [1995], s. 164). Lönngren menar att vi

kan frigöra kreativitet och utveckla lärande om vi synliggör hur vi handlar och tänker (Lönngren, 2009, s 1).

Målet med att inom lärande organisationer arbeta enligt Senges fyra första discipliner, är att uppnå den femte disciplinen *systemtänkande* (Senge 2000 [1995], ss. 24-25). Organisationen fungerar som en helhet, där relationer och dialog bidrar till att bygga upp och utveckla verksamheten. Lönngren (2009, s 2) sammanfattar med orden: ”[a]ltruism före egoism”.

Det är alltså tydligt att bibliotekarierna på Sambib genom att lära sig mer om ny teknik såsom mobila enheter och appar också skulle kunna utvecklas som grupp. Vi kan påverka vårt tänkande och upptäcka nya möjligheter, något som är centralt för att organisationen ska utvecklas. En kurs om iPad och appar kan leda till förnyade arbetssätt och förbättrade tjänster för bibliotekets användare.

3. Resultat

Kursens upplägg och förutsättningar

Kursen startade med ett grundläggande, gemensamt introduktionstillfälle. Eftersom så gott som alla som gick kursen var mer eller mindre nybörjare på iPad, tyckte många det var bra. Det gav deltagarna möjlighet att ställa frågor och bekanta sig med sin iPad och dess funktioner, samtidigt som det ledde till att man hängde med från början. Ungefär halvvägs in hölls ett kort avstämningsmöte. Vi avslutade kursen med cirka två timmars samtal i mindre grupper och gemensam dialog.

Vissa i gruppen var mycket förvåningsfulla och motiverade. Andra kände att de inte hade lust eller tid att lära sig en teknik de inte trodde skulle vara till nytta för dem. Somliga närmade sig också tekniken med en viss oro – kommer detta att vara för svårt för mig? Ingen var dock direkt negativt inställd.

I vissa av modulerna valde vi att ha några uppgifter som alla skulle göra, och några som var överkurs att göra om tid och intresse fanns. Detta uppskattades av många. De som genomförde grunden i en modul upplevde att de hamnade på ungefär samma kunskapsnivå som sina kollegor.

”Det var bra att man själv kunde välja ambitionsnivå genom att välja vilka spår man ville jobba med.”

Modulerna med arbetsuppgifter släpptes via bloggen, en i taget. Genom att följa kommentarer på bloggen och samla in enkätsvar kunde vi anpassa nya moduler till hur de tidigare hade fungerat. Detta ledde till att vi reviderade tidsplanen ett flertal gånger, och stuvade om i våra huvudteman. När en modul väl släppts ändrades den inte.

Att inläggen samlats i en blogg gör dem tillgängliga direkt från plattan, och de finns kvar även efter kursen. Det går alltså att gå tillbaka och kolla upp något eller fördjupa sig ytterligare inom något område. Att redan publicerade moduler fanns kvar under hela kursen gav många en känsla av flexibilitet, att man kunde göra uppgifterna när det passade en själv bäst.

”Bloggen - nyfikenhet, viljan att lära sig triggades.”

Kursen var progressiv – modulerna byggde i viss mån på att man gjort de föregående. Det gick dock att hoppa mellan olika moment om man hade behov av det.

”Jag tyckte det var bra progression, med låg ingångströskel och soft start.”

Vissa av kursdeltagarna tyckte att det var stressande med deadlines. Andra uppskattade däremot att få kursuppgifterna en i taget och att ha tydliga tidsramar. De kände att det gjorde kursen mer överblickbar och att deadlines sporrade dem att göra uppgifterna.

”Positivt med deadlines, så att det blir gjort och också att vi gör det alla - då är man mer motiverad att genomföra också.”

Många av deltagarna påpekade att det var svårt att hinna med alla moment i kursen. En timmes arbetstid var avsatt per modul, men man kände många gånger att den timmen inte räckte till. Ibland upplevde deltagare också att det var svårt att prioritera kursen när det fanns andra arbetsuppgifter som man kände borde gå före.

”Jag behöver dock mer tid för att känna att jag överblickar appar inom olika ämnesområden.”

Tidsbristen gjorde att vissa deltagare valde bort en del moment som inte kändes användbara just för stunden, eller för det egna praktiska arbetet. Det var lättare att prioritera de moment som man kände hade direkt anknytning till det dagliga arbetet.

”Kursen var lite för omfattande för mig som nybörjare på iPad. Jag har inte gjort alla moment i kursen utan valt bort det som jag tror jag inte har användning av.”

Den första modulen hade ett fritt upplägg – det fanns teman, men inte exakta instruktioner för vad vi ville att kursdeltagarna skulle göra. Detta uppskattades av vissa, medan andra tyckte det var otydligt. Vi valde att i senare moduler ha mer fasta ramar för deltagarna att arbeta utifrån.

”[N]är man ska leta efter något helt fritt drabbas åtminstone jag av beslutsångest, vilket ledde till att jag i detta fall lutade mig tillbaka på gamla meriter och bara fortsatte kolla efter sånt som jag normalt sätt kollar på.”

”Skönt med lite valfrihet när det gällde vad man skulle testa på och att man dessutom kunde välja hur mycket man kunde fördjupa sig i varje delmodul var väldigt positivt.”

Första modulen ”Media och nöje” uppskattades mycket. Ett opretentiöst och avslappat sätt att närma sig plattan fick flera att komma igång på allvar. Den absoluta majoriteten använde också plattan hemma och gjorde mycket som inte kan knytas till jobbet.

”Bra att var och en av oss kan utgå från våra intressen, istället för förutbestämda uppgifter.”

”Intressant och lärorikt. Bla insåg jag att gränsen mellan nytta och nöje är härfin!”

”Det börjar lossna. Vi kanske kan bli vänner i-paden och jag.”

Ibland ställde deltagarna sig frågan om man får ha så här roligt på jobbet – vad är nyttan med det jag gör nu? Det var inte alltid av godo att det ofta var roligt och lustfyllt att arbeta med iPaden. Det gav en känsla av att man borde göra ”något seriöst” istället för att ”leka”.

Individuellt lärande

Alla deltagare anser sig ha lärt sig mycket. Endast en av tolv bibliotekarier hade använt en iPad någon längre tid när kursen startade, även om vissa hade iPhones. Förväntningarna på kursen varierade mellan entusiasm och skepticism. De flesta uppger att de hade en mycket låg kunskapsnivå, men att den höjts efter kursen – ”plattan erövrar steg för steg”. Många påpekade att de förmodligen inte hade nått lika långt på egen hand.

”Har lärt mig mycket som jag känner jag har nytta av och som jag inte hade lärt mig på egen hand, åtminstone inte lika brett - dvs alla sorters appar, inte heller lika djupt alltid - dvs lika detaljerat.”

Måluppfyllelsen har varit mycket hög. Av de som genomgått och utvärderat enskilda moduler är det bara ett fåtal som inte anser sig ha uppnått målen. Två av tolv deltagare (17 %) tycker inte att de nått upp till kursens övergripande mål. Båda påpekar att de lärt sig mycket, men ändå känner att de har mycket kvar.

Att majoriteten av modulerna var kopplade till de olika kompetensområden bibliotekarier rör sig inom sågs som positivt.

”Tycker innehållet var intressant och högst yrkesrelevant vilket jag känner är viktigt.”

När deltagarna jobbat med modulerna har de också fått experimentera och prova sig fram inom olika områden, vilket gett en generell kompetenshöjning.

”[Att konvertera text från Evernote till pdf är e]tt bra exempel på vad den här kursen har inneburit för mig: en massa träning på olika datorfärdigheter som inte enbart är relaterade till användningen av paddan.”

”De praktiska momenten gör att jag tvingas använda och testa runt och då ser jag vad som funkar och vad som inte funkar”

Man har upptäckt vilka användningsområden plattan är bra för, och när det kan vara bättre att använda en dator istället. Kursens praktiska karaktär gör att man testat, prövat sig fram och kunnat dra egna slutsatser.

”Mervärdet med att använda dessa [appar] framför de "vanliga" databaserna i webbläsaren är minimalt, om ens något.”

”Tycker *inte* att plattan är bättre än datorn i många fall”

Många betonar dock att det inte bara är de faktiska uppgifterna som varit givande. Eftersom man fått möjlighet att utforska tekniken känner man sig mer bekväm med den. Man behöver inte längre vara nervös för att få en användarfråga om till exempel appar för informationssökning eller om mobila enheter.

”Viktigt att veta om och kunna förklara för lärare och studenter hur det fungerar med sökningar och referenshantering på plattan kontra webben/datorn. Det är nog här vi kommer att få många frågor.”

”Man kan ju hoppas att man gör ett något smartare intryck när man får frågor på appar och e-böcker i disken.”

”Nu kan jag så mycket att jag kommer att kunna känna mig bekväm med att undervisa studenter om iPads och appar de kan ha nytta av och ge välgrundade tips till lärare som har frågor.”

Man upplever att man har fått verktyg och skaffat sig en viss vana. Ingen blir dock någonsin helt färdig, och det är viktigt att följa upp, praktisera det man haft nytta av och fortsätta lära sig även efter att kursen avslutats. Flera nämner att de kommer att gå tillbaka till moduler de vill fördjupa sig i, eller som de inte hann med att göra. Förslag på uppföljning är till exempel att publicera ”bonusmoduler”, ha gemensamma genomgångar av nyheter och att diskutera hur man upplever resultatet av kursen några månader efter att den avslutats.

”Eftersom vi alla fortsatt har en ambition att lära oss mer och kanske gå tillbaka och göra de moduler vi inte hunnit med eller att fördjupa det som vi testat bör vi ha ett uppföljningstillfälle i höst. Bloggen kan vi fortsätta använda för att berätta om våra problem/erövringar och gå tillbaka till för att lära av andras erfarenheter.”

Viljan att fortsätta arbeta aktivt med iPads är mycket hög, och samtliga säger att de kommer att ha nytta av sina nya kunskaper i sitt jobb.

Gemensamt lärande

Det var mycket givande att jobba tillsammans. Medarbetarna kände att trots olika förutsättningar var alla aktiva och delaktiga.

”Man är med på tåget, även om man sitter längst bak”.

När man diskuterade sinsemellan och kommenterade i bloggen fick man inblick i vad andra gjorde och utvecklade sitt eget lärande. Samtalen var betydelsefulla, och initierades ofta av ett behov av att ställa frågor – kanske till någon i samma rum, kanske hade man redan läst i bloggen vem som hade löst uppgiften. Ibland utvecklades frågorna till längre diskussioner och analyser.

Några önskade dock att vi haft fler gemensamma träffar med samtal och genomgångar. Vi träffades alla vid ett introduktionstillfälle, höll ett kort avstämningsmöte i mitten av kursen och genomförde en längre utvärdering efter att kursen avslutats. Vissa ansåg att de kunde haft nytta av mer vägledning under kursens gång.

”[V]issa grejer kanske är bättre att få höra om och bli visade istället för att testa själv, framförallt eftersom jag inte jobbar med dessa frågor”

Till viss del kompensades detta av att man kunde se på kommentarerna i bloggen vem som arbetat med vad, och vem det kunde vara bra att ställa frågor till. Att svara på andras frågor

kunde också vara lärorikt. Många – men inte alla – tyckte att det var lättare att våga ställa frågor eftersom alla sysslade med samma sak.

”Jag har inte hunnit göra allt jag skulle men det är en tröst att bloggen finns kvar som referens.”

När medarbetarna jämförde appkursen med ”10 + 1 saker” (Lunds universitets biblioteks version av en ”23 things”-kurs) framhölls just omgivningen och gemenskapen på appkursen som central. Man motiverades av närheten till sina kollegor och det faktum att modulerna ofta diskuterades.

”Bra struktur på kursen, som gav stora möjligheter att dela kunskap med sina medarbetare och reflektera över vad man lärt sig. Gött innehåll + bra form = lyckat resultat/bra lärande.”

Att höra hur långt kollegorna kommit kunde dock också vara stressande och skapa känsla av skuld: att man inte deltog fullt ut i vårt gemensamma projekt. Sista modulen pågick under sommaren då semestrarna överlappade varandra och vi inte var på plats alla samtidigt. Detta kunde uppfattas som negativt, just på grund av avsaknaden att ha någon att fråga och föra dialog med.

Förändring och utveckling

När vi efter kursen ber om exempel på särskilt användbara appar eller viktiga användningsområden för plattorna får vi en uppsjö av förslag. Under kursens gång har deltagarna experimenterat med, utforskat och diskuterat en mängd appar, betydligt fler än de som ingått i modulerna. Var och en har förstås hittat egna favoriter som man gärna sprider till andra.

En första och märkbar effekt av att samtliga medarbetare fått en iPad och genomgått kursen är att alla numera har med sig sin iPad till möten för att till exempel anteckna och använda sin kalender. Flera deltagare skrev också att det var för rent praktiska uppgifter som de såg en omedelbar nytta med iPad. Det är smidigt att använda sin iPad som ett mobilt arbetsverktyg och alltid ha tillgång till mejl och dokument även när man inte sitter vid sin egen dator.

”Att kunna använda en iPad är inte fel. Att känna till hur man laddar ner e-böcker borde man ha nytta av i disken. Evernote och Dropbox kommer jag att använda.”

De moduler som deltagarna har uppskattat mest, och som de har upplevt har gett mest för det dagliga arbetet är omvärldsbevakning och Lunds universitets e-böcker. Många tror att man kommer att få frågor om e-böcker i informationsdisken, och att det därför är bra att känna till hur de fungerar och att själv ha testat.

”Det här med e-böckerna är omöjligt att behärska fullt ut men förhoppningsvis kommer jag att kunna ha en mera positiv attityd och hjälpa till att främja e-boksanvändningen.”

”Matnyttigt! Det krävs en hel del övning för att ’komma in i’ eboksdjungeln. Det här är en bra början.”

”Den här modulen [e-böcker] känns som en av de viktigaste för jobbets räkning.”

Flera har också påpekat att man tack vare kursen äntligen har kommit igång med nya sätt att omvärldsbevaka, och att iPad är ett smidigt arbetsverktyg på det området.

”Vill också framhålla att appkursen fått mig att ta tag i och lära mig mer om en massa saker (typ e-böcker, facebook, twitter) som jag ’borde’ ha gjort länge.”

”[k]anske kunde man ha haft en vinkel vid sidan av omvärldsbevakning = kommunikation med användarna, vilket ju facebook och twitter i alla fall fungerar i bibliotekvärlden som”

Bibliotekarierna som gått kursen menar att vi nu har bättre förutsättningar att förstå den miljö våra användare befinner sig i, och att vi har tagit ett kollektivt grepp på teknisk utveckling. Någon i gruppen uttryckte det som att ”kursen har höjt arbetsplatsens lägstanivå”. Vår gemensamma omvärldsbevakning har effektiviserats och förbättrats genom att alla har en uppfattning om hur iPads kan användas och vilken nytta man kan ha av dem på bibliotek.

”[B]ra att kunna peka på [omvärldsbevakning] när lärare undrar vad man kan göra med en sånär platta”

”Vi förstår i vilken miljö våra användare befinner sig - språkbruk, prylar, kommunikation.”

”Men jag tror att om man har sett och lärt sig använda de här apparna [encyklopedier] kan de vara riktigt användbara, framförallt hur de länkar ihop artiklar mellan anslutande ämnen. Något att undervisa användare om!”

Att Sambib valt att köpa in iPads och anordna en appkurs har stärkt bibliotekariernas ”vi-känsla”; vi upplever vår arbetsplats som modern, tillåtande och progressiv.

”Tack för en givande kurs - ett bra kursupplägg som förutom kompetensutveckling genererat en del synergieffekter i form av en känsla av gemenskap och att alla ’ska med’ (för att tala med ett politiskt partis slogan :))”

4. Analys och diskussion

Kursens upplägg och förutsättningar

Behovet av kompetensutveckling på Sambib blev påtagligt när bibliotekets projektförslag *Tablets as Tools* antogs av fakultetens biblioteksstyrelse. iPads köptes in till alla bibliotekarier och appkursen startades som ett delprojekt.

Senge (2000 [1995]) betonar att om man vill motivera den enskilde måste arbetet kännas meningsfullt och konkret. Det har varit viktigt för oss att jobba utifrån gemensamma mål med tydligt syfte så att samtliga deltagare i kursen vet vad som ska göras och varför.

I fokus stod att förbättra bibliotekets service, höja den enskildas kompetens och utveckla gruppens samarbete. De övergripande målen var att varje anställd skulle vara så väl förtrogen med tekniken att hen kunde bidra till att uppfylla dessa syften.

Även varje modul hade tydliga mål som samtliga skulle uppnå och ibland ytterligare mål för den som ville utforska området ännu mer. När man genomfört en modul kunde man vara säker på att man nått samma grundnivå som sina kollegor.

Tidsbristen var den enskilda faktor som mest påverkade deltagarnas måluppfyllelse. Både den ”23-things”-kurs som Stephens och Cheetham (2012) beskriver och Lunds universitets biblioteks ”10+1 saker” (Ohrn 2009) har haft samma problem. Vi kan inte se en universallösning, men det är viktigt att ledningen avsätter tillräckligt med tid och under kursens gång uppmuntrar och stöttar deltagarna. Det är likaledes betydelsefullt att deltagarna samtalar med varandra. En ständigt pågående dialog är bästa sättet att komma ifrån den känsla av skuld som kan uppstå när man inte känner att man bidrar till utvecklingen i lika hög grad som sina kollegor.

Deltagarnas inre motstånd mot att ”leka på arbetstid” har i vissa fall försvårat inläringen. Kursen har fått komma i andra hand när man (inför sig själv) ifrågasatt den omedelbara nyttan. Problemet med att tillåta sig själv ha roligt på jobbet känns igen från Stephens och Cheethams (2012) studie av den australiensiska ”23-things”-kursen. Flera på Sambib upplevde att introduktionen och den första modulen där det bland annat ingick att lyssna på podradio och spela spel gjorde att man fick ett större självförtroende inför tekniken och därmed fick lättare att ta den till sig. Ett sådant synsätt hade enligt Kurt, Kurt och Medaille (2010) genomgående kunnat tillföra energi och optimism i alla delar av kursen.

Det är vår uppfattning att de allra flesta som börjar arbeta med en iPad tycker att det är roligt. Det är ett problem för en organisation om dess medarbetare är så plikttrogna att de inte känner att de har samvete att utföra arbetsuppgifter som känns alltför lustfyllda. För att undvika att detta fenomen uppstår bör man inleda en kurs av det här slaget med att lyfta frågan och försäkra sig om att alla är medvetna om att det finns ett mervärde i lek, att lusten bidrar till ett mer kreativt synsätt och en ökad dialog mellan medarbetarna –det vill säga de effekter organisationen eftersträvar.

Individuellt lärande

Stephens och Cheetham (2012) menar att man når störst framgång om man anpassar ett kursupplägg så att varje deltagare kan arbeta utifrån sina egna förutsättningar. Vår modell med grundnivåer och ”överkurs” uppskattades av många och kunde lätt anpassas efter individens tid, lust och bedömning av modulens innehåll i relation till sitt arbete.

De separata modulernas upplägg har tilltalat deltagarna i varierande grad, vilket kan tyda på att vi inom personalgruppen tar till oss ny kunskap i enlighet med de fyra lärstilar som Kolb (1984) identifierat. Vi upplever att vi huvudsakligen har kunnat tillgodose dessa inom ramen för appkursen.

De som använder sig av Kolbs lärstil *konkret upplevelse* bör ha uppskattat att modulernas tema kopplades till faktiska arbetsområden. De bör också ha tillfredsställts av att ha fått testa appar som varit användbara och som man sett direkt nytta av i det dagliga arbetet.

Vi har lyckats erbjuda något för de som lättast lär sig enligt Kolbs lärstil *aktivt experimenterande*, genom att kursen haft en praktiskt utforskande karaktär. Alla moduler har innehållit element där man fått testa sig fram och jämföra appar självständigt. Detta uppskattades, och vissa kunde direkt se praktisk nytta och började spåna på hur de kunde utveckla sitt eget arbete vidare med hjälp av sin nya kunskap.

”Oavsett vilka appar jag testat så slås jag av de pedagogiska möjligheterna.”

Vissa lär sig genom *abstrakt tänkande*, det vill säga använder sig av logik, koncept och lär sig genom att formulera generella teorier och se helheten. Deltagare med denna lärostil bör ha tilltalats av att man inom vissa moduler fått instruktioner och generella förklaringar exempelvis över hur ”applandskapet” inom den modulen sett ut. Men deltagarna har sen utforskat och dragit slutsatser på egen hand. Att få formulera sina upplevelser i bloggen samt att delta i utvärderande moment såsom enkäten och den avslutande gruppdialogen, har dessutom gett möjlighet att knyta ihop säcken och analysera vad man upplevt under kursen.

Bloggkommentarerna har fungerat bra för de som lär genom *reflekterande observation* och vill beskriva sina lärdomar, upplevelser och observationer under en viss modul för att minnas och ta dem till sig.

De allra flesta har genomfört hela kursen, 83 % anser att de nått målen. Detta tyder på att vi inom vår organisation jobbar på ett sätt som uppmuntrar till utveckling av det som Senge (2000 [1995]) talar om som *personligt mästerskap*. Bibliotekariernas drivkrafter är framförallt att hitta nya sätt att utföra arbetsuppgifter och förbättra servicen.

”Utan detta [Facebook] hade jag varit en mycket sämre omvärldsbevakare i mitt jobb. Utan tvekan!”

Det ansvarstagande deltagarna kände för sin egen kompetensutveckling var tydligt i alla delar av vårt material. Senge betonar att förändringsbenägenhet är väsentlig för ett utvecklande mästerskap. Bibliotekariernas inställning till kursen och förmåga att använda ny teknik visar att de är öppna att prova nya metoder.

Både Birgitta Olander (2010) och fackförbundet DIK (2011) framhåller att IT-kunskaper/tekniska kunskaper blir centrala för bibliotekarier i framtiden. Alla bibliotekarier på Sambib har nu kunskap om iPads och hur de kan användas i biblioteksarbete. Även de som var helt utan förkunskaper om surfplattor eller smartphones har fått ett ”ökat tekniksjälvförtroende”.

”Jag tror det kommer att ha varit nyttigt att ha testat på och känna till många av spårens appar, och just att vara bekant med ny teknologi kommer vara viktigt som bibliotekarie framöver.”

Även de som inte fullföljt alla moduler lärde sig väldigt mycket och har för avsikt att fortsätta utforska området, vilket stöder Stephens och Cheethams (2012) princip ”[n]on-completion does not imply program failure”.

”Varje erövrad kunskap blir från och med nu som en seger, även för den som hamnat på efterkälken...”

Flera deltagare menar att de kommer att gå tillbaka till uppgifter i bloggen för att genomföra sådant de inte hunnit med eller för att fördjupa sig, vilket också visar på vilja att utveckla sitt personliga mästerskap. Majoriteten föreslår också i den avslutande utvärderingen att vi ska följa upp kursen. De har kommit till slutsatsen att de behöver underhålla och utveckla sina kunskaper även framöver.

”Bloggen kan vi fortsätta använda för att berätta om våra problem/erövringar och gå tillbaka till för att läsa av andras erfarenheter.”

En viktig aspekt är att det blir lättare att fortsätta utvecklas och lära sig mer om ny teknik när man redan kommit så här långt. Olander (2010) anser att livslångt lärande är betydelsefullt för både individen och organisationen. Genom att alla medarbetare nu behärskar iPads har vi höjt vår beredskap för framtida förändringar.

”Att kunna hitta applikationer och utvärdera deras användbarhet för ens arbetsprocess kommer vara en viktig förmåga när det kommer till att använda plattor och andra smartdevices i sitt jobb.”

Gemensamt lärande

Appkursen utgör i sig en sådan miljö som Mezirow (1997) anser behövs för att medarbetare ska kunna reflektera över sitt lärande och lära av varandra. Kursen gav många möjligheter till kreativ, gemensam problemlösning och stimulerade medarbetarnas nyfikenhet.

Inom kursen har tanken om delaktighet, som Senge (2000 [1995], kap 12, sid. 216-244) talar om som *teamlärande*, varit genomgående. Istället för att kunskap som enskilda medarbetare skaffar sig stannar på personnivå, ville vi tillvarata de erfarenheter, tankar och lärdomar som hela gruppen erhållit så att alla kunde lära sig av varandra.

”En fördel här är nog att alla varit mer eller mindre nybörjare på plattor (även om ni som skapat kursen legat steget före) och därför känt att detta är något vi lär oss tillsammans.”

Inte minst själva arbetssättet med en blogg har stimulerat uppkomsten av teamlärande och delaktighet. Vi kunde i kommentarsfälten föra en dialog inom personalgruppen. Där fanns utrymme att ställa frågor, att hjälpa varandra och att dela med sig av sina erfarenheter. Deltagarnas löpande analys gav projektgruppen möjlighet att direkt anpassa kommande moduler. Det gav också en överblick av hur kursen fungerat när det var dags att utvärdera den.

Det har varit tydligt att alla uppskattat arbetssättet. Även de som inte skrivit mycket i bloggen har följt den och haft nytta av vad andra skrivit. Bloggen kallades av en deltagare för ”kompetenskatalog” och har bidragit till en kunskapsutveckling som inte varit möjlig om samtalet varit begränsat i tid och rum.

Dock har samtal som förts i arbets- och fikarum också varit givande. Många gånger har dessa lett till direkt handling när man kommit på något, fått ett tips eller ett svar på en fråga. Kursen har uppnått syftet att stärka gruppens samarbetsformer.

Olander (2010) betonar vikten av bland annat effektivt teamwork på bibliotek som vill öka dialogen med användarna. Kurt, Kurt och Medaille (2012) menar att bibliotekarier måste skaffa sig de kunskaper deras användare redan har för att kunna ge bästa möjliga service. Med tanke på att huvudprojektet *Tablets as Tools* innebär att somliga av oss kommer att undervisa med och om iPads var vårt behov av förståelse omedelbart. Alla bibliotekarier på Sambib kommer förmodligen inom den närmaste framtiden att möta både de studenter och lärare som

redan är beivrade i bärbar teknik och behöver hjälp. Det har därför varit viktigt för oss att *alla* deltagit i kursen och att vi kunnat samarbeta för att lösa uppgifterna.

Genom att alla läst bloggkommentarerna och pratat om sitt arbete sinsemellan kunde vi direkt lägga oss på en hög nivå när vi gemensamt diskuterade utfallet av kursen efter att den avslutats. Det gjorde att vi tillsammans kom fram till nya insikter om vad vi lärt oss och hur det skulle kunna användas i vårt framtida arbete. Liksom Senge (2000 [1995]) och Wilhelmson (1998) kan vi konstatera att en sådan lärande dialog tillför organisationen kunskaper som varje individ inte kunnat uppnå helt på egen hand.

Vårt arbete med att lära oss använda surfplattor har synliggjort det Peter Senge (2000 [1995]) kallar *tänkmodeller*, och fått oss att hitta nya vägar att erbjuda service. Vi är en del av den digitala verklighet där många användare befinner sig, och kan relatera till deras sätt att resonera. Eftersom alla bibliotekarierna nu har en uppfattning om hur man kan ha nytta av iPads förbättras våra möjligheter att ”tänka utanför ramarna”.

Att uppnå en lärande organisation

Sambib vill vara en lärande organisation där medarbetarna ges möjlighet att ta ansvar för sitt eget lärande, föra en utvecklande och kreativ dialog och hitta nya arbetssätt när vi ställs inför framtida utmaningar. Vår appkurs har i hög grad varit en tillgång i detta ständigt pågående arbete.

Kursen har utformats så att den enskilda bibliotekarien har kunnat känna lust och entusiasm när hen löst sina uppgifter, och sen delat med sig av sin nya kunskap. En medarbetare menade att viljan och lusten att göra ett bra jobb ökade när hen ”bars av kollektivet”. Många av kursuppgifterna har bidragit till att utveckla kompetensen även på andra områden. Den sammanlagda effekten blir att organisationen som helhet utvecklar det som Senge (2000 [1995]) kallar systemtänkande.

Stephens och Cheetham (2010) menar att bibliotekarier kan förbättra bibliotekets service genom att utforska nya verktyg och reflektera över sina upptäckter. Ett sådant transformativt lärande har präglat vårt arbete. Ökade kunskaper och ökat självförtroende hjälper oss att bättre hjälpa våra användare. Vår förhoppning är att ökad förståelse av den digitala världen gör att vi alla ”talar samma språk” och kan relatera till den verklighet som våra användare befinner sig i.

Man kan inte heller underskatta den betydelse känslan av sammanhållning och gemenskap projektet inneburit – vi har fått en stärkt syn på vår gemensamma organisation. Att alla bibliotekarier på Sambib fått varsin iPad, och också utbildats i att använda den på bästa sätt, gör att vi känner oss sedda och uppskattade.

Sammantaget har Appkursen inneburit en attitydförändring inom biblioteket. Tekniken man tidigare inte var bekant med och rentav kände ängslan inför har avdramatiserats, normaliserats, integrerats i arbetet och blivit en del av vardagen.

”Jag och min platta är numera ett och vi umgås ohälsosamt mycket.”

5. Slutsatser

Vår kurs kallades "appkurs" och var ursprungligen tänkt att kretsa enbart kring appar, och hur de kan användas inom biblioteksarbete. Vi har upptäckt att kursen har gett flera andra fördelar. Att jobba med iPads upplevs som kul och utmanande, vilket stimulerar den enskilde att ta ökat ansvar för sitt lärande, vidga sin kompetens även på intilliggande områden och sprida sina kunskaper vidare. Detta leder till ökad kommunikation inom personalgruppen, vilket i sin tur innebär att organisationen utvecklas och blir mer kreativ.

Det är nödvändigt för *alla* bibliotekarier att följa med i teknikutvecklingen. Dock är det viktigt att minnas att vi utöver själva iPad- och appararbetet skaffar oss många andra fördelar. Man får vidgade vyer, och kan hitta nya sätt att arbeta. Man kan möta användare på en högre nivå. Man ökar sina förutsättningar att kunna hantera nästa steg i teknikutvecklingen, som vi ännu inte känner till, men som vi kan vara säkra på kommer att förändra vårt arbete igen inom inte alltför lång tid.

Det är viktigt att ledningen avsätter tid för medarbetarna att arbeta med kursen. Det finns en avsevärd risk att många känner att kursen läggs på ett redan belastat schema. En annan komplikation är paradoxalt nog att det är roligt att jobba med iPads. Nöjet upplevs som skolk från "riktigt jobb" och kan göra det svårt att prioritera kursen. Det är därför viktigt att alla medarbetare känner till att glädjen med att jobba med dessa uppgifter i själva verket inspirerar, stimulerar till kreativitet och ökar sannolikheten för att samtal och synergieffekter uppstår inom organisationen.

Att vårt bibliotek köper in iPads och avsätter tid för en sådan här kurs är i sig ett stimulerande faktum. Den skepticism inför tekniken som till viss del rådde har försvunnit. Bibliotekarierna känner att ledningen har förtroende för dem och litar på att de kan ta ansvar. Vi känner stolthet över vårt bibliotek och hur vi arbetar. Vi kan därmed marknadsföra oss själva med starkt självförtroende.

Litteraturförteckning

Blowers, Helen, 2012-08-21. *6 Years of 23 Things* [blogginlägg], Tillgänglig: <http://www.heleneblowers.info/2012/08/6-years-of-23-things.html> [Hämtad 2012-08-27].

DIK, 2011. *Rapport från arbetsgruppen om bibliotekariens framtida yrkeskompetens* [elektronisk]. Tillgänglig: http://www.dik.se/sites/dik.se/files/attachments/rapport_bibliotekariens_yrkeskompetens_slutgiltig.pdf [Hämtad 2012-08-09].

Kolb, David A., 1984. *Experiential learning: experience as the source of learning and Development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Kurt, Lisa & William Kurt & Ann Medaille, 2010. "The Power of Play: Fostering Creativity and Innovation in Libraries", *Journal of Library Innovation*, 1(1), ss. 8-23.

Nationalencyklopedin, 2012. "lärande organisation", [elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.ne.se/lang/lärande-organisation> [Hämtad 2012-08-30].

Lönngren, Mats, [2009]. *En lärande organisation: vägen mot större gemensam klokskap* [elektronisk]. Karlskrona: Sveriges Ekokommuner. Tillgänglig: <http://sekom.sekom.nu/files/1%C3%A4rande%20organisation.pdf> [Hämtad 2012-08-27].

Mezirow, Jack, 1997. "Transformative learning: Theory to practice", *New Directions for Adult & Continuing Education*. Summer (74), ss. 5-12.

Ohrn, Karin, 2009. *Utvärdering av 10 + 1 saker för LUB* [elektronisk]. Lund: Lunds universitets bibliotek. Tillgänglig: http://www.lub.lu.se/fileadmin/user_upload/pdf/rapporter/Utvärderingav10_1.pdf [Hämtad: 2012-08-31]

Olander, Birgitta, 2010. "Shaping the Information Professional of the Future", *Evidence based library and information practice*, 5(1).

PLCMC = Public Library of Charlotte and Mecklenburg, 2007. *Learning 2.0* [blogg]. Tillgänglig: <http://plcmclearning.blogspot.se/> [Hämtad 2012-08-27].

Senge, Peter M., 2000 [1995]. *Den femte disciplinen: den lärande organisationens konst*. Stockholm: Fakta info direct.

Stephens, Michael & Warren Cheetham, 2012. "Benefits and results of Learning 2.0: a case study of CityLibrariesLearning - discover *play* connect", *The Australian Library Journal*, 61(1) ss. 6-15.

Wilhelmson, Lena, 1998. *Lärande dialog: samtalsmönster, perspektivförändring och lärande i gruppssamtal*. Diss. Stockholm: Stockholms Univ.