

Dokumentation från workshop med Götabiblioteken 160415

Kerstin Olsson inledde med att göra en tillbakablick kring det gemensamma arbete som skett ett par år tillbaka, vad förstudien visat och de förslag till fortsatt arbete som finns där. Workshopen är ett led i att fortsätta arbetet med att definiera samarbetet och arbeta med en kommunikationsplan.

Kristina Myrenberg, Rörelse & Utveckling, presenterade sig och det uppdrag hon hade fått av Kerstin. *Ta fram underlag till kommunikationsplan. Hur ska Götawebben förankras och marknadsföras internt och externt?*

Kommunikationsplan

Beskriver;

- VARFÖR ska vi kommunicera?
- MÅLET – vad ni vill uppnå (och när)?
- VAD ska kommuniceras?

Kommunikationsmål beskriver mer detaljerat;

- TILL VEM?
- AV VEM?
- HUR?
- NÄR?
- HUR ska det följas upp? HUR vet vi att vi har lyckats?

Rörelse & Utveckling Organisationskonsulter

Deltagare
om dagen

Förväntningar - Hur det ska bli, nästa steg, Nå en bit på vägen, Konkret, Vad ska jag säga till medarbetarna, Fördjupa samarbetet, Skapa gemensam plattform, Förankring, Gemensam väg, Lyfta fram vision
Mitt bidrag - Engagemang, erfarenhet, utanförperspektiv, webbkunskap, strategi/marknadsföring, ställa frågor, användarperspektiv, expert på system, förändringserfarenhet.

Nuläge – var befinner ni er i processen?

Vakuum, Upplevelse av olika budskap – internt/externt, Katalogen gemensam, men annat lokalt Förutsättningar t ex ekonomi är klargjorda, Nästa steg – utveckla verktyget, Varumärket – lokalt/regionalt – gränsdragningar, Tydliggöra vad som är gemensamt och innebörden av det.

Möjligheter respektive hinder i förankringsarbetet?

Gemensam plattform

Engagemang

Inställning att Götawebben större än det lokala

Tekniska problem

Olika förutsättningar

Ser inte möjligheter

Framtidsverkstad – arbete med löpsedlar

Året är 2021 och Götawebben är implementerad och fungerar mycket bra. Ni läser på den lokala löpsedeln om webben. Skriv en rubrik och ta med en nöjd målgrupp. Vad är deras berättelse? Vad har de upptäckt? Vad ser de för möjligheter? Vad gör de/tänker de annorlunda?



Götabiblioteken prisas!

Landets bästa webbplats
Fördubblat besöksantal
Bäst i test
En viral succe

Ahmed årets folkbildare tack vare Götawebben !

I den nya folkrörelsen står Ahmmed ut. Han vinner årets folkbildare. Via Youtube snubblade han i på Götawebben. En helt ny värld öppnades, gav intresse, hittade hela tiden nytt. Fick kontakter, del av cirkel. Inspirerade sedan andra.

Götabiblioteken – bäst i Sverige!

Vinner pris för tillgänglighet och barnperspektiv, bästa bibliotekswebben i Sverige!

- Göta, 92, säger – Jag lånar e-böcker lätt som en plätt!
- Muhammed, 11, "Götawebben" är roligare än Youtube.

LADDA UPP
LADDA NER

Götabiblioteken gör det möjligt!

Götabiblioteken ger mer –
omvärldsbevakning, nyheter, trendspaning,
digital utveckling, författare, kultur etc.

Genomgång av löpsedlar – VÄGEN DIT? Vad har vi gjort för att möjliggöra detta?

Deltagare om - Framgångsfaktorer. Vilka budskap har varit viktiga?

- "Mer bibliotek" (innehåll på sidor, högre kvalitet, omvärldsbevakning).
- Mer interaktivitet.
- Delaktighet – användare kan dela.
- Ladda upp. Ladda ner. T ex egenutgivna böcker.
- Vad folk vill göra, inte vad de är.
- Använda de nationella tjänster som finns.
- Tät dialog med användare.
- Workshops med framtidsspan – omvärldsbevakning.
- Andra ingångar t ex till Youtube – många möjligheter.
- Tjänstutveckling t ex mer personifierat.
- "Biblioteket ut mot världen"

Deltagare om - Vad är viktigt att tänka på/ha med i ett gemensamt övergripande budskap?

- Götabiblioteken är vi tillsammans!
- Större än!
- "Ett bibliotek"!
- Utgå från det gemensamma – synliggöra det!
- Användarfokus!

Framtagande av förslag till gemensamt budskap;

Nuvarande Götawebb ska användas av personal och medborgare för att kunna;

- *utveckla och förbättra nuvarande webb och utveckla en ny Götawebb i framtiden.*
- *ge medborgarna kvalitativ likvärdig service nu och i framtiden.*



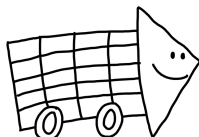
Vilka är våra målgrupper? Vad behöver de veta/känna/göra? Vad har de för erfarenheter av förändringar? Hur reagerar vi i förändring? Lite kort input från Kristina.

Vi reagerar olika i förändring beroende på vilka vi är och vad vi har för erfarenheter. Viktigt att tänka på när vi arbetar med kommunikation. Vi behöver också olika lång tid för att acceptera och implementera nya arbetssätt eller teknik i vårt arbete och vi behöver olika stöd för att kunna våga prova nytt. Hur kan använda det när vi arbetar med kommunikationsmål om Götawebben och hur kan vi möta de som behöver mycket tid och de som kanske aldrig kommer att "hoppa på tåget"?

Kommunikationsmål – arbete i grupp kring interna målgrupper

Kommunikationsmål:

VEM kan/tycker/vill/gör vad, när vi har lyckats med våra kommunikationsinsatser?



Rörelse & Utveckling Organisationskonsulter

Framtagande av förslag

Till vem?	Vad? (budskap)	Av vem?	När?	HUR?	Uppföljning
Alla medarbetare	Vi är Götalibloteken.	Chef/ Ledning	alltid	APT Prioriteringar Riktning Fysiska rummet tryck	Återkommande
Alla medarbetare	Du får vara med och påverka en ny Götawebb.	Chef Expertgrupp	snarast	Workshops Infoträffar Uppdaterad information	Genomgående tänk.
All bib. Personal i yttre tjänst	Du ska kunna de tjänster som låntagarna förväntas kunna på webben.	Chef Expert Expertgrupp	snarast	Utbildnings insatser återkommande.	Inom tidsram.
Personal med upplevda olika behov (t ex kan ej webb, vill ej, rädsla, överlyckliga etc.) Inventering av behov görs i varje personalgrupp.	Detta är utveckling, det kan stärka dig i din roll. Vi ska lära oss tillsammans. Man behöver inte veta allt. Vi ska ha en bra arbetsmiljö i Göta. Nyfikenhet.	Träna varandra Mobilisera besökare.	Tidigt	Smågrupper. Hemläxa (t ex dator, handledning, observation)	Kolla av kunskaper. Egna lärandet, medarbetare.
Personal	Använd Götawebben, bland annat för att hitta förbättringsområden.	Avs. Göta styrgrupp Utv. Chef och avd. chef	Vid nästa personalträff	Genomgång för personalen	Inlämning av förbättringsförslag. Diskussion.
Lärare/ Lärarytliotikarier	Använd Götawebben, bland annat för att hitta förbättringsområden.	Skolbiblioteksansvarig	Hösttermin	Genomgång för personalen	Inlämning av förbättringsförslag. Diskussion.
All personal	Börja använda Arena i mötet med användare i alla diskar.	Chef Enhetschef	1 juni	APT Avd.möten.	

Behov som framkom under genomgång av förslag till kommunikationsmål.

- Följa upp pågående förändringar t ex “Bookit-klient”, förändringar i fysisk miljö, inventering av behov av kompetensutveckling.
- Utveckla gemensamma forum för medarbetare, chefer och arbetsgrupper. (förslag; blogg, möten etc) där man kan samla in erfarenheter, diskutera och utveckla.
- Ta fram möjligheter till delaktighet, lärande och stöd till personal; Förslag -interaktiva workshops, handledning, utbildning, manualer etc (både kring teknik och bemötande/förhållningssätt).



- Sammanfattning av dagens arbete!
- Vad är nästa steg – fortsatt arbete?
- Vad kan ske på måndag?

Rörelse & Utveckling Organisationskonsulter

Avslutning och nästa steg!

Kerstin tog hand om avslutningen och sammanfattade att hon uppfattat att alla var överens om nedanstående;

Vi = Götabiblioteken. Tillsammans ger vi besökarna ett stort utbud av medier & tjänster.

Frågan var då om det kunde tas beslut om nästa steg;

Att Götabiblioteken ska ha en ny gemensam webb och i sådant fall när upphandling kan ske.

Deltagare var överens om att ett beslut kunde tas om att Götabiblioteken ska ha en ny Götawebb. Den webb som nu är gemensam ska förankras utifrån det gemensamma budskap som det talats om under dagen.

Deltagarna tyckte att man kan avvakta med upphandling, först bilda arbetsgrupp (4-5 personer). I samband med förankringsarbetet kan alla deltagare informera personal att det ska bildas en arbetsgrupp som i första skedet ska bidra i förankring, uppföljning och lärande kring befintlig webb. Parallellt kan upphandlingskrav utformas där t ex webbgruppen och andra experter kan bidra.

Ett möte med dagens deltagare (bibliotekschefer och experter) planeras för efter sommaren. Då kan dagens beslut följas upp och den fortsatta planeringen kan diskuteras och nästa steg kan tas. Funderingar kring kick-off (“Götadag”) och eventuella framtidsworkshops för all personal var också något som lyftes fram som förslag och som fortsatt behöver diskuteras.

Vid pennan/Kristina Myrenberg