

## CASE: Kultur & Fritid

Casen er fiktiv, men inspireret af virkelige eksempler. Brug den fx til at gøre det konkret, hvad digitale kompetencer er, når du drøfter kompetencer med din leder eller kolleger ud fra KL Dialogkort til medarbejdere.



*Brug casen som konkret eksempel, når du drøfter digitale kompetencer med din leder eller kolleger. I kan evt. tale sammen ud fra KL Dialogkort til medarbejdere.*



# Det digitale bibliotekssystem groede frem blandt medarbejderne

”Så er vi der igen – vi skal have et nyt bibliotekssystem.” Med de ord åbner Lilian informationsmødet for medarbejderne på kommunens biblioteker. Mere når hun ikke at sige, før Rafael rækker hånden op. Rafael har arbejdet som bibliotekar på hovedbiblioteket i mere end 30 år, og han kan huske, da de sidste gang anskaffede et bibliotekssystem.

”God idé med et nyt system. Jeg ønsker mig, at det ikke mindst skal digitalisere det arbejde, som vi jo i høj grad stadig klarer manuelt. Og jeg har et ønske til: Må vi medarbejdere, der ved noget om de gode principper for biblioteksdrift i praksis, ikke

godt blive inddraget lidt mere end sidste gang?”.

Det er nyt for Lilian, der kun har fire år i jobbet bag sig, at medarbejderne ikke følte sig tilstrækkeligt inddraget sidste gang. Hun indkalder derfor Rafael og et par andre for at høre, hvad det var, der gjorde, at de ikke oplevede processen som tilfredsstillende. Det handlede især om, at det var styret meget ovenfra, fortæller de. Det var svært for medarbejderne at bidrage og gennemskue, om deres faglige perspektiver blev tilstrækkeligt repræsenteret, fx i udbudsmaterialet. Samtidig husker de selve implementeringsprocessen som lettere kaotisk.

Lilian, Rafael og de andre i gruppen aftaler, at de medarbejdere, der denne gang skal deltage i udbuds- og implementeringsarbejdet, bliver klædt grundigt på til det. Det skal desuden være et krav til de konsulenter, der står for opgaveløsningen, at de inddrager medarbejderne tildigt, løbende, i tilstrækkeligt omfang og på en måde, der giver mening for medarbejderne.

Rafael melder sig til at deltage, og han går til opgaven med stor ildhu – bl.a. da de får et minikursus i at lave brugerrejsebeskrivelser, usability cases, gevinstrealiseringsplaner og fagligt begrundede kravspecifikationer. Målet er ikke, at Rafael og de andre

medarbejdere skal kunne stå for disse ting på egen hånd. Men de skal kunne indgå i et konstruktivt og meningsfuldt samarbejde med de øvrige involverede.

Processen ender dog med at køre væsentligt anderledes end sidst. Til overraskelse for alle bliver det i højere grad medarbejderne, der kører processen med konsulenterne som facilitatorer, end omvendt. I sidste ende oplever medarbejderne – også dem, der ikke har været direkte involveret i processen – at deres faglighed i højere grad end sidst er afspejlet i både kravene til det nye system og i systemet, da det står færdigt.