

Workshop Onboarding

HB27 15. MAR 2023, 16.49 UTC

Case 1 - Nye studerende

Bevidsthed om målgruppe

Vi skal kunne sætte os ind i dem, vi taler til ift. deres styrker og udfordringer. Mød fx ordblinde, engelsksvage mv. i øjenhøjde. Hvad mangler vi viden om?

Underviserne er vores ambassadører

Hvordan får vi fat i dem? De kommer ikke af sig selv, men hvis vi overbeviser dem, overbeviser de de studerende.

Samarbejd med undervisere / emne-ansvarlige, og andre første semestertiltak

Bibliotekets rolle de første 6 mdr.

Som et attraktivt studiested
Bibliotekets tilbud skal kobles på et relevant behov ift. adgang til materialer - f.eks. kursuslitteratur, informationssøgning, brug af digitale redskaber mm. Måske har de ikke et behov de første 6 mdr!

Samarbejdspartnere

Tutorer
Enheder, som laver introforløb nye studerende
De enkelte uddannelser

Lavthængende frugter

Onboarding af tutorer?
De vigtigste overskrifter
- Alt her er gratis
- Vi kan hjælpe med pensumlister, når I får dem

Ved at koble sig på eksisterende introforløb - markedsdag for nye studerende, Campus-stjerneløb, digital onboarding til uddannelsens systemer og platforme osv

Gennem tutorer, når de tager de nye studerende rundt. Vi fodrer gerne tutorerne med information, som de kan give videre, men

vi vil ikke investere mange ressourcer i det

Velkomst FØR første dag

Glem de første 14 dage - der sker for mye annet

Case 2 - Nye kollegaer

Samarbejdspartnere

Ledere skal opfordre nyansatte medarbejdere til at deltage i DFFU vinterinternat for at få indblik i mangfoldigheden i fag- og forskningsbibliotekerne og danne netværk - deltagelse bør være en del af onboardingen

efteruddannelse

Livslang læring - vores Verden udvikler sig meget hurtigt. Dejligt hvis DFFU vil tage initiativ til kurser og efteruddannelse for nye medarbejdere: "Library basics" for nye medarbejdere ville interessere mange.

Efteruddannelse

God idé at arbejde på en form for efteruddannelse/biblioteksoverbygning DFFU-regi
Uddannelse i basale bibliotekskompetencer til nye medarbejdere

God onboarding

Altid unik ud fra, hvad de skal lave
Kombination af det unikke og det fælles ud fra at blive en del et fagligt, kollegialt, kulturel, organisatorisk fællesskab
Fokus på både, hvad de skal vide og tilegne sig, men også på hvad de kan bidrage med.
Undringsdagbog
Langt introforløb
Få de nye til at holde oplæg for gamle ift., hvad de undrer sig over

Efteruddannelse?

De nyansatte: Bør foregå lokalt på arbejdspladser til at begynde med - evt. ved rotation ved flere lokationer?

De nyansatte skal dels kunne gennemskue koder a la lokal kultur, hieraki, tavs viden, videndeling, mv.

Meget begynderetteruddannelse foregår inhouse via lokaler kolleger.

DFFU: Kan bibringe info om netværksorganisation samt FORA-temadage, coffee lectures i sektoren - behøver ikke være det første, er sker.

Kommende samarbejdspartnere - relevante?

Afhænger af de nye medarbejdernes kommende arbejdsområder (kommende relationsarbejde) - kan være uddannelserne (undervisning), forskningsområder (forskningregistrering, data management, etc.) - naturligvis også kollegerne på biblioteket

Intro for nye medarbejdere

- Udvikl et fælles grundforløb for alle nye medarbejdere lokalt og følg op med en individualiseret plan for den enkelte nye medarbejder (one size does not fit all!).
- Undre-dagbog, der skal følges op med møde med leder
- Fordele i at starte sammen med andre nye.
- Sidemandsoplæring er guld værd.
- Kurser i centrale databaser (ugens database på personalemøder f.eks.)
- Hurtigt med ud som føl til undervisning.
- Hurtigt konkrete opgaver til den nye medarbejder tilpasset de kompetencer som den nye kommer med.
- Hjælp relationsarbejdet i gang med det samme.
- Tag de nye med til DFFU konferencer, kurser (Bliv en bedre formidler, UBVA). Giver nye relationer, faglig indsigt og giver indtrykket at den nye er værdifuld at investere i.

Mødet mellem nye og gamle

De nye skal præsenteres og fortælle om hvilken viden og indsigter de kommer med

Onboarding går begge veje - de gamle skal lære de nye at kende og omvendt - deling af viden og kompetencer

Ens onboarding for to nyansatte?

Historik kan være ens -

Tværgående kommunikation (anerkendende) om hvilke

kompetence de nye kommer ind med

Historiker skal introduceres til almindelig biblioteksarbejde, vagter, drift, mv.

Hurtigt ud og skabe netværk (mentor)

Hurtigt i gang med nogle af de kommende arbejdsopgaver

Blive dus med hele institutionen, både moderinstitutionen samt de enkelte biblioteker, om flere?

Introprogram

Intro til organisationen og arbejdsopgaver

Domænekendskab - hvor er de forskellige bøger og hvor er den hurtigste vej

Samme introprogram hvad end man har bibliotekserfaring eller ej

Program

Et informativt program samt en tilknyttet mentor

Case 3 - Efteruddannelse

Menneskebibliotek

Man skal kunne låne en kollega/få lov at følge h*n i deres arbejde så man kan få en forståelse af deres arbejde.

Ofte kan det være svært at få en kontakt. Så derfor en slags arbejds-Tinder.

Med ledelsesopbakning/opfordring til at man som medarbejder kan tage det ansvar.

Kursus: Skitsere hvad er det for en virkelighed du skal starte med at arbejde med når du kommer ind i biblioteket.

Der skal undersøges, hvad der er behov for. DFFU skal sørge for at få undersøgt hvilke behov der er og derefter forsøge at få sammensat et tilbud.

1-dagsudvekslinger blandt afdelinger, så man lidt får fingrene i deres arbejdsopgaver

Efteruddannelse

Behov for at lave et tilbud til ikke-uddannede bibliotekarer, der præsenterer detsammenhængende bibliotek, fjernlån, katalogisering, infrastruktur generelt.
