



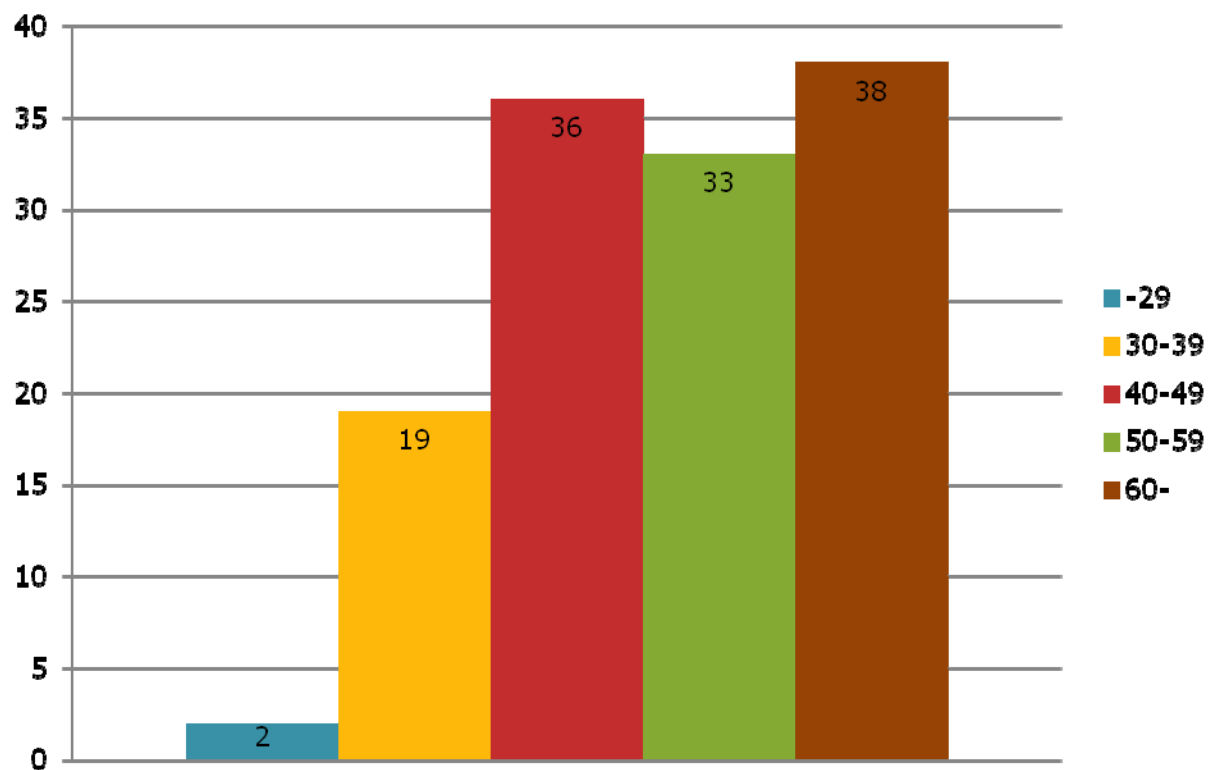
Stockholms
universitet

Generationsväxlingen och organisationskulturen

Generationsväxling och kompetensöverföring på bibliotek
25 oktober 2010

Anne Järvinen

Antal personer i olika åldersgrupper juni 2010



Vad innebär det?

- Kompetens förändras
- Attityder och organisationskultur ändras också
- Behov av bearbetning och omprövning
- Attrahera och integrera yngre medarbetare

Styrkor	Svagheter	Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Intern kommunikation • Flexibilitet • Kontinuitet • Uppmärksammar individen • Dialog mellan nya kompetenser och erfarenhet • Hjälpsamhet, vänlighet • Inget revirtänkande • Stor organisation – heterogen personal • Spetskompetens 	<ul style="list-style-type: none"> • Beroende på enskilda individer • Täta gränser mellan avd och filialer • Ny kompetens ses som ett hot • Oförståelse för resursfördelning • Ovilja att ifrågasätta gamla rutiner – vi gör som vi alltid har gjort 	<ul style="list-style-type: none"> • Lärlings-system • Hitta ny kompetens bland medarbetarna • Uppmuntra komp.utveckling • Fler tvärgående grupper öppnar för samarbete mellan avd • Nyttänkande • Synergieffekter av blandning av ny och gammal kompetens 	<ul style="list-style-type: none"> • All ny kompetens inom samma område • Vattentäta skott mellan nya och gamla verksamheter samt personal • Kompetens försvinner • Blandar ihop arbetssätt och innehåll, viktiga kvalitéer tappas • Att inre arbete inte har någon kontakt med användare

Intervju med yngre, nyligen anställda

Styrkor	Svagheter	Möjligheter	Hot
<ul style="list-style-type: none"> • Huvudbibliotekets monopolställning • Huset som arbetsmiljö för studenterna • Kontinuitet • Öppenhet inom team • Tysta kunskaper kan utnyttjas inom teamen • Samlingarna! Både tryckta och e. • Stor organisation: lätt att hitta kamrater • Stor frihet 	<ul style="list-style-type: none"> • Vissa uppgifter personberoende • Tysta kunskaper försvinner • Slutenhet inom team • Revirtänkan de. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lärlings system • Samarbete 	<ul style="list-style-type: none"> • Att inte göra något av de tryckta samlingarna • Snäva ekonomiska ramar • Svår balans mellan behov av olika kategorier av personal • Tappa sugen pga ytterligare omorganisation, ombyggnad eller när arbetskamrater slutar

Intervju med äldre som varit på biblioteket en längre tid

Äldre om sig själva...

**Ansvarstagande
Resultatorienterad
Lyhörd
Lojal**

Tolkas av unga som...

**Tycker sig veta bäst
Konservativa
Pessimistiska
Formella**

Unga om sig själva...

**Höga krav på mig
själv
Ambitiös
Kreativ
Optimistisk**

Tolkas av äldre som...

**Otålga
Självcentrerade
Självsäkra
Kräsna**

En fråga om identitet