

Verksamhetsutveckling

Metoder för att kompetensutveckla och kompetensförsörja

Här ges olika förslag på hur kompetensutveckling kan bli möjlig även med små medel, och på hur man kan verka för att det sker en tillväxt av kompetens på kulturarvsområdet.

- Kontinuerligt utvärdera kompetensbehov, och upprätta kompetensprofiler.
- Låta projektanställda arbeta med den ordinarie verksamheten och den ordinarie personalen ingå i tidsbegränsade utvecklingsprojekt.
- Möjlighet till arbetsplatsbyten mellan de olika organisationerna - cirkulation i sektorn.
- Systematiks kunskapsutbyte genom arbetsrotation.
- Bjud in personer från andra enheter, avdelningar eller närliggande sektorer till enhets- och avdelningsmöten för att informera om sitt arbete.
- Kunskapsutbyte i olika former. Samarbets- och samverkansprojekt med intresseorganisationer som till exempel LRF med fler. Genom föredrag, kurser och rådgivning kan berörda få en helhetssyn på samband och värden i kulturlandskapet.
- Seminarserie där man kombinerar föredrag på personalmöten med eftermiddagsseminarier för handläggarna. Då nås dels hela personalen av föredragen, dels får handläggarna möjlighet att diskutera kulturarvsfrågor i ett mindre forum.
- Ge varje anställd en ”kompetenspeng” att nyttja för kompetensutveckling.
- Få möjligheten till forskning inskriven i tjänstebeskrivning.
- Inrätta ”mentorskap” för nyanställda inom respektive organisation.
- Varje nyanställd får material om organisationen, dess mål, uppdrag och verksamhet.

- Utöka samarbetet med universitet i samarbetet med lärarutbildningen, fortbildning för lärare, folkhögskolor, gymnasier med fler.
- Ökade kontakter med utbildningsinstitutionerna skapar vinster för såväl länsstyrelser museer som för utbildningsinstitutionerna. De senare får via museer och länsstyrelser en verklighetsbeskrivning som ibland saknas på universitet och högskola. De förstnämnda kan i gengäld få uppdatering av forskningsläge etc. Specialsydda kurser, kontaktdagar där organisationer presenterar verksamheten för studenter och lärare på universitet och högskola. På samma sätt som man gör inom andra sektorer.
- Rikta information om byggnadsvård till byggymnasier. Erbjudna föreläsningar, studiebesök etc.
- Organiserad samverkan med utbildningsinstitutioner ger utbyte av perspektiv och verklighetsskildringar. Samverkan kan ske i form av examensarbeten, uppsatser, kontaktdagar, fortbildning för personalen, gemensamma utbildningssatsningar och utbyten i form av föreläsningar.
- Inrätta ”mentorskap” för studenter. En enskild student eller en grupp studenter knyts till en professionell kulturarvsinstitution (länsstyrelse eller museum). Bägge parter förbinder sig att hålla regelbunden kontakt under utbildningstiden och kommer överens om vad man vill att mentorskapet ska innefatta. Studenten har under sin utbildningstid en kontaktperson på den aktuella institutionen som håller studenten underrättad om vad som är på gång, och till vilken studenten kan vända sig med frågor. Under mentorskapstiden kan studenten till exempel skriva uppsatser i samråd med eller på uppdrag av institutionen.

Vinsten med denna typ av mentorskap blir dubbel. Studenterna och utbildningssfären möjligheten att kontinuerligt koppla ihop teori och praktik verklighet, och orientera sig mot sin omvärld. Vinsten för kulturarvsinstitutionerna är dels möjligheten att tillgodogöra sig nya perspektiv som studenter kan bidra med, dels möjligheten att påverka och förbereda kommande kulturarvsarbetare för det arbetsfält och den arbetsmarknad de ska ut på.

- För att få en bättre bild av det kunskapsunderlag kulturarvssektorn förfogar över – samarbeta med andra som till exempel universitet, högskola, ABM, folkbildning, hembygdsrörelsen.
- Speciellt gymnasieprogram med inriktning mot kulturarvsarbete (jämför internationella program eller musikgymnasium).