Att läsfrämja med unga som ambassadörer

En inspirationshandbok från Biblioteken i Malmö & Tillsammans i förening

Del 2 – fördjupning

Sabina Dethorey & Hyrije Matarova

ISBN-nummer 978-91-535-1392-6
Denna inspirationshandbok är producerad med stöd av Biblioteksutveckling, Region Skåne.
Boken baserar sig på erfarenheter från många medverkande i Tillsammans i förening och Biblioteken i Malmö.
Text: Sabina Dethorey och Hyrije Matarova
Text bilaga 2: Etta Meyer Qvarnström, dåvarande handledare, Biblioteken i Malmö
Text bilaga 7 och 8: handledare och medarbetare, Tillsammans i förening
Layout: Kulturförvaltningen, Malmö stad

TiF

REGION SKÅNE

Malmö stad

Innehållsförteckning

Förord 4

Inledning: Varför ska man jobba med unga som läsambassadörer? 5

Effekter 5

Vad vet vi om vilka värden Läsambassadörerna ger? 9

Läsfrämjande – och relationsskapande 9

Att handleda tar tid – och leder till utveckling 13

Vad vi pratar om när vi pratar om handledning 14

En chans, möjlighet och plikt att skapa en särskild arbetskultur för utveckling och samarbete 16

Att rekrytera unga läsambassadörer 18

Roller, funktioner och olika sätt att medverka 21

I egen regi eller samarbete? 23

Skillnaden på ”allmänna” biblioteksmedarbetare och läsambassadörer 24

Ordinarie personal eller projektanställda handledare 27

Ska man ha de som kan jobbet redan eller nya? 28

Utforskande och medskapande eller färdigplanerat med instruktioner? 28

Tillgänglig läsning: Att låta böcker och läsning ta plats utomhus i det offentliga rummet 30

Att utvärdera Läsambassadörerna 31

Att utveckla Läsambassadörerna vidare 33

Erfarna nybörjare 34

Slutord 36

Bilaga 1: Läsambassadörerna – historik 38

Bilaga 2: Exempel på en dag med Läsambassadörerna 43

Bilaga 3: Exempel på utbildningsmoment för Läsambassadörerna 46

Bilaga 4: Workshop för att börja planera Läsambassadörerna 47

Bilaga 5: Värdet av Läsambassadörerna 49

Bilaga 6: Förslag på reflektionsdagbok för Läsambassadörerna 50

Bilaga 7: Övningar för att ta fram lösningsförslag 51

Bilaga 8: Exempel på planering och upplägg av bokcirklar 54

Förord

Välkommen till den här fördjupande delen, del 2, av **Att läsfrämja med unga som ambassadörer**. När vi arbetade med inspirationshandboken kom vi tidigt fram till att vi ville göra en relativt kortfattad och lättanvänd produkt. Därför valde vi att fokusera på det mest konkreta i del 1. Samtidigt vill vi dela med oss av våra viktigaste lärdomar och erfarenheter. För att göra det vill vi föra fördjupande resonemang, beskriva vägval, dilemman och dela med oss av fler reflektioner. Det är den sortens texter ni finner här. Eftersom Läsambassadörerna går att genomföra på många olika sätt finns det inget universalrecept, utan snarare några nödvändiga beståndsdelar, och i övrigt en massa valmöjligheter. I denna del 2 delar vi med oss av reflektioner och erfarenheter av olika val och sätt att arbeta. Vissa situationer och arbetssätt har båda våra organisationer erfarenhet av, andra är relevanta för en av oss.

Många har efterfrågat mer information om våra respektive läsambassadörs-verksamheter; både historik och annat. Texter om det finns bland bilagorna i slutet av den här skriften. Vill ni veta ännu mer om Läsambassadörerna? Kontakta oss, så berättar vi!

Vi vill rikta ett stort tack till kolleger och medverkande i våra respektive organisationer som delat med sig av sina synpunkter, övertygelser, idéer och förvärvade kunskaper. Det är tack vare er alla som vi nu kan förmedla erfarenheterna vidare.

Sabina Dethorey & Hyrije Matarova

Inledning: Varför ska man jobba med unga som läsambassadörer?

Idén att involvera unga i läsfrämjande arbete är varken ny eller ovanlig. Det görs på många håll och på många olika sätt. Inte minst gör unga det på egen hand, ofta med sig själva som avsändare, via sociala medier till exempel.

Men om man nu bestämmer sig för att genomföra Läsambassadörerna, är det bra om man är tydlig med varför man gör det, hur självklart det än verkar. Anledningarna kan vara många – men också olika, beroende på person och organisation. Genom att vara tydliga med ert "varför" får ni också en hint om hur ni vill lägga upp ert arbete/vad ni förväntar er att arbetet kommer att handla om. Det kan finnas en anledning eller flera. Om ni är flera som arbetar med det kan ni ha delvis samma, delvis olika anledningar.

Om era varför skiljer sig åt, kommer det att underlätta ert arbete om ni bestämmer er för om alla varför ändå ska levandehållas, och om ni ska prioritera de olika varför som kommit fram. Det här blir viktigt eftersom olika varför kan innebära olika prioriteringar under arbetets gång.

Effekter

När man har formulerat för sig själv och varandra varför man vill läsfrämja med unga som ambassadörer, finns det en följdfråga som man också bör ställa sig:

Vilka effekter leder det till om unga personer arbetar med läsfrämjande? Om ni inte har arbetat med unga som läsfrämjande tidigare, beskriver de önskade mål och effekter ni hoppas uppnå med arbetet.

Det fina med processerna kring varför och kring effekter, är att de brukar fungera stärkande för det fortsatta arbetet. Dels blir arbetet tydligare, dels brukar bekräfta eller stärka motivationen.

Men behöver man gripa sig an båda? Svaren lär ju påminna om varandra.

Vi tror att varför är en bra första fråga och utgångspunkt. Den är direkt och inspirerar till mer spontana svar än ett utforskande arbete kring effekter. Den öppnar upp för ett fortsatt utforskande.

När vi har utforskat effekter, har vi valt att resonera utifrån flera olika aspekter:

- Effekter för läsambassadörerna själva.
- Effekter för de barn och unga som möter läsambassadörerna.
- Effekter för organisationen som håller i det.
- Effekter för skolor /undervisning.
- Effekter för staden/området.

Genom åren har det visat sig att oavsett vilka involverade personer som i förväg resonerar kring effekterna, så är de önskade och förväntade effekterna förhållandevis lika. Det som är intressant är att under tiden som arbetet pågår, märker de som just då är involverade även positiva effekter som de inte kunnat förutse tidigare, men som varit bekant för den organisation som tidigare genomfört arbetet. Ytterligare ett intressant skeende är när exempelvis handledare själva upplever eller märker de effekter som de tidigare önskat. Trots att en effekt kan ha formulerats som önskvärd, tycks den ändå på något sätt vara överraskande när den faktiskt sker, och man är med i realtid och upplever den. Eller kanske är det så att själva det positiva med att uppleva den, blir så pass berörande att det upplevs som en överraskning; att man faktiskt blir berörd.

Effekter på de unga läsambassadörerna

Att en person går från att vara icke läsande till att bli läsande verkar vara den effekt som gör starkast intryck. Kanske är det inte så konstigt, eftersom just denna effekt tycks bekräfta att verksamheterna Läsambassadörerna gör nytta på det sätt som är avsett – men kanske var svårt att helt och hållet tro på i förväg.

Andra effekter, som varit kända av Tillsammans i förening redan innan Läsambassadörerna startade, men som var ny för många handledare inom Biblioteken i Malmö, handlar om mervärdet (eller mervärdena) av att vara på många olika platser runt om i Malmö. Handledare beskriver hur detta leder till en ökad positiv inställning till hela Malmö, och en form av ökad integration praktikanterna emellan. Det leder också till en ökad tillgång till platser och områden i Malmö. Man lär känna fler områden och platser, och man lär sig hitta till fler platser och funktioner i samhället. Därmed kan det i förlängningen också leda till en ökad tillhörighet till sin hemstad. Detta är en effekt som gång på gång också blir tydlig i Tillsammans i förenings bokcirklar. Där besöker de deltagande barnen och bokcirkelledarna platser som Stadsbiblioteket och Akademibokhandeln i centrala Malmö; platser som många av dem inte varit på. Att resa dit tillsammans med kollektivtrafik blir också ett sätt att tillgängliggöra fler platser av staden.

Ytterligare en effekt som återkommer i många beskrivningar är läsambassadörernas utveckling. Den beskrivs såväl av handledare som av läsambassadörer själva. Även här är den mest uppmärksammade effekten när läsambassadörer går från att vara icke läsande till att bli läsande. Sammanhanget med praktiken eller anställningen som läsambassadör verkar också kunna fungera stärkande på flera andra sätt för de unga. En del beskriver en utveckling som beror på att de rör sig för första gången i miljöer och kontexter som inte är skola men som ändå är läsfrämjande. För andra kan det vara första gången de samarbetar med andra unga från andra delar av hemkommunen. Ytterligare andra betonar vikten av att vara i en roll där man tar initiativ, planerar och genomför, och har ett ansvar. Ännu en effekt är upplevelsen av att man genomför något som är viktigt och bra för andra barn och unga.

Effekter för handledare

Också handledare (och samordnare) själva beskriver hur de har utvecklats av arbetet. Flera betonar vilken betydelse just det här arbetet har haft för dem. Arbetet beskrivs i jämförelse med många andra som betydligt mer självständigt, medskapande och utvecklande. Att Läsambassadörerna dessutom har en samhällsnytta, har gjort att det har känts meningsfullt.

Ytterligare en aspekt har varit det inspirerande och lustfyllda med arbetet. Arbetet beskrivs som roligt.

Till sist: Det är ett ganska udda och ovanligt arbete. Det här är något som konstaterats av flera av dem som arbetat som handledare. Det känns speciellt att arbeta som handledare inom läsambassadörerna. Erfarenheten kan på så sätt bli extra betydelsefull; man har varit med i ett speciellt sammanhang och haft ett speciellt uppdrag.

Många av de som varit verksamma inom Läsambassadörerna beskriver också en känsla av gemenskap. Målen med arbetet stärker sammanhållningen. Man arbetar för något viktigt och man gör det tillsammans. För Tillsammans i förening som organisation har arbetet med Läsambassadörerna inneburit att alla anställda i föreningen numera ser på läsning som något viktigt och som något alla vill vara engagerade i.

Effekter för biblioteken

Den vanligaste återkommande effekten som beskrivs för biblioteken är att de får kontakt med barn och unga som inte brukar besöka bibliotek. En annan stark effekt är att biblioteken får en ökad dialog med åldersmålgruppen unga, eftersom de är praktikanter inom läsambassadörerna. Det leder till ökade möjligheter att undersöka verksamhet för åldersmålgruppen tillsammans med åldersmålgruppen själv. På den konkreta detaljnivån kan det handla om att ta tillvara boktips och önskemål om inköp av böcker, eller sätta sig in i vad som är aktuellt i de unga läsambassadörernas sociala medier. Men det handlar också om hur man kan lägga upp olika verksamheter, allt ifrån enskilda aktiviteter inom läsambassadörerna, till mer omfattande verksamheter. Dessutom får praktikanterna en ökad inblick i biblioteksverksamheten och hur det är att jobba på bibliotek. Det kan i sin tur leda till att de väljer att jobba på bibliotek i framtiden.

Effekter för staden

Det är relevant att också resonera kring effekterna för en stad, eller en ort, när man har en verksamhet som Läsambassadörerna igång i det offentliga rummet.

Att offentliga rummet befolkas av barn och unga som ägnar sig åt läsning, böcker och skapande, verkar ha en positiv effekt på upplevelsen av det offentliga rummet. Flera handledare beskriver hur förbipasserande uttryckt sig positivt, och också hur överraskade många har blivit av att möta den sortens verksamhet utomhus, i den offentliga miljön.

Att befolka ett offentligt rum med en välkomnande aktivitet, och också signalera med skyltar, flaggor eller annat, är ett sätt att uppmärksamma en plats, och att visa på möjligheterna till mångfald när det gäller användning av det offentliga rummet. Man skulle kunna säga att det offentliga rummet blir rikare.

Ännu en effekt för staden är att olika platser och offentliga rum används av fler / andra personer än de som brukar använda dem. Människor som annars inte hade mötts har möjlighet att mötas.

Fatma, Fatma!
Jag läser fortfarande!

(Tidigare deltagare i bokcirkel)

Vad vet vi om vilka värden Läsambassadörerna ger?

Hur kan vi förstå värdet av att en ung person medverkar i ett läsfrämjande arbete? Svaret är att vi alltför sällan har möjlighet att ta reda på /få reda på vad det innebär. Samtidigt förväntas vi när arbetet är genomfört att förmedla resultaten. Det lättaste är att förmedla siffror – hur många har nåtts av verksamheten? Hur många böcker har getts bort eller lånats ut via verksamheten? Men som komplement till statistiken behöver vi veta något om vad verksamheten betyder. De där kvalitativa kvittona, enskilda personers upplevelser och berättelser om vad verksamheten inneburit.

En del av Tillsammans i förenings Läsambassadörsarbete har varit de bokcirklar de arrangerat på skolor runt om i Malmö. En av samordnarna för arbetet beskrev mötet med en ung person som tidigare varit med i en bokcirkel. Den unga Malmöbon såg en dag sin före detta bokcirkelledare på långt håll och ropade till henne att hon fortfarande läste böcker. Det är det här vi kan hoppas på, men så sällan får veta eller kan mäta. Att detta att bli introducerad till böcker och läsning kan innebära att man sedan på egen hand fortsätter att läsa. En periods verksamhet kan alltså ge en betydligt längre tillgång – kanske livslång – till böcker och läsande.

Från början, när Läsambassadörerna startade, var det med det dubbla syftet att såväl målgrupperna för verksamheten som de unga läsambassadörerna skulle bli introducerade till böcker och läsning och ha möjlighet att hitta något som passade dem. Och oavsett om läsambassadörerna själva var läsare eller inte, så skulle de via sitt uppdrag bli marinerade i läsning och böcker. En handledare konstaterade nöjt att de utan att de visste om det faktiskt åtog sig ett livslångt ambassadörsskap – för kunskapen och erfarenheterna de fått, skulle de alltid bära med sig.

Läsfrämjande – och relationsskapande

Läsambassadörerna är ett relationsskapande arbete. Det huvudsakliga syftet är visserligen läsfrämjande, men vi kan inte nå dit utan att satsa på relationer. Visst kan vi nå redan läsintresserade barn och ungdomar utan att bygga relationer, ifall vi erbjuder böcker och lästillfällen. Men om vi vill nå fler än så, behöver vi börja i en annan ände, och ge uppmärksamhet och omsorg till de relationer som är betydelsefulla för arbetet. Och även med läsvana barn och unga når vi längre om vi jobbar med relationer.

En annan aspekt är att Läsambassadörerna är ett utforskande utvecklingsarbete. För de flesta organisationer är det dessutom nytt. I den typen av verksamhet är goda relationer viktiga för att skapa trygghet och inspirera till ett modigt testande.

En sak till: När man arbetar med människor uppstår alltid oväntade situationer som man inte är förberedd på. Om man då både har byggt relationer och en gedigen grund och arbetskultur baserad på tilltro, tillit, trygghet och tillsammansskap, underlättar man för både sig själv och andra att hantera det oväntade. Även här kan det handla om att våga pröva sig fram, vilket leder till nya erfarenheter, nytt lärande och fortsatt utveckling.

Relationen mellan handledare och läsambassadörer

Läsambassadörerna är unga personer i början av sitt yrkesliv. Praktiken (eller anställningen) som läsambassadör kan komma att påverka deras framtida yrkesval. Som handledare eller kontaktperson har man stora möjligheter att bidra till deras utveckling. Den relation man bygger med läsambassadörerna, kan ge dem kraft att i sin tur bygga tillitsfulla relationer med de barn och unga de möter.

När en ung person bygger en relation med sin handledare har hen möjlighet att få göra det utan att det finns förutfattade meningar om hur hen är. Den som kanske fått en viss etikett på sig i skolan, där kanske både lärare och klasskamrater förväntar sig att hen ska vara på ett visst sätt, har nu en chans att ”börja om”. Det här är en relation som byggs från noll. Här kan man träda in och också själv testa olika roller, låta olika delar av sin personlighet få utrymme. I skapandet av ens identitet som läsambassadör är handledningen central. När en handledare bygger relationer med sina praktikanter; i det här fallet sina läsambassadörer; så har hen möjlighet att i enskilda samtal och gruppsamtal; i workshops och praktiskt utförande, bli bekant med praktikantens starka sidor, engagemang och ambitioner. Förhoppningsvis har hen också möjlighet att få kunskap om det som är svårt för praktikanten och som kräver stöd eller anpassningar. Det är förmodligen också via handledaren som den unga läsambassadören introduceras i den arbetskultur som ytterligare kan gynna arbetet.

Relationsbyggandet mellan handledare och läsambassadör byggs via handledningen men också i pauser och andra former av ”mellanrum”. Det kan till exempel vara gemensamma förflyttningar. I bästa fall sker relationsbyggandet kontinuerligt under hela perioden som Läsambassadörerna pågår. Då har man möjlighet att återkommande fånga upp det som behövs fångas upp, spegla och bekräfta det som är aktuellt, och att successivt förändra och utveckla de uppgifter läsambassadören utför.

Innan vi går vidare till nästa stycke vill vi bara påminna om att i del 1 av inspirationshandboken har vi listat tips och erfarenheter när det gäller handledning.

Relationerna mellan läsambassadörerna

Om en organisation har flera unga läsambassadörer igång samtidigt, är det inte bara relationen mellan handledare och praktikant som är viktig, utan även relationerna mellan de unga läsambassadörerna. För att dessa relationer ska få bästa möjliga chans att utvecklas, krävs även här ett närvarande och aktivt handledarskap. Handledarens uppgift blir att möjliggöra för läsambassadörerna att bygga ett så tryggt team som möjligt utifrån de förutsättningar som finns. Om det finns en psykologisk trygghet i teamet är det lättare för läsambassadörerna att sedan utveckla relationer sins emellan. För handledaren är det en balans mellan att aktivt närvara och underlätta teamets utveckling, och att också ge dem ansvar att utvecklas som team och kolleger på egen hand. Om handledaren har en återkommande kontakt med läsambassadörerna, både enskilt och i grupp, är det möjligt att gripa in om det behövs, och att lämna över mer om det är det som behövs.

Relationen mellan organisationen och de unga läsambassadörerna

Hur uppfattar de unga läsambassadörerna relationen till den organisation som ansvarar för verksamheten? Det beror förmodligen dels på relationerna till representanter för organisationen, dels på hur dessa representanter förmedlar kopplingen till organisationen, och organisationens betydelse. De representanter för organisationen som har kontakt med de unga läsambassadörerna har alla ett ansvar för detta, oavsett om de har lite eller mycket kontakt med läsambassadörerna. Det största ansvaret landar givetvis på den eller de som har mest kontakt med läsambassadörerna.

För organisationen är det viktigt att komma fram till hur viktigt det är att de unga läsambassadörerna känner en koppling till organisationen, och hur viktigt det är att de känner en koppling till verksamheten; i det här fallet Läsambassadörerna. När man kommit fram till vilket sammanhang som är överordnat, kan man också lättare planera för hur man ska introducera de unga läsambassadörerna till sammanhangen. Ju viktigare man tycker att det är, desto viktigare är det då att aktivt ta ansvar för att skapa den kopplingen. Här är vi inne och tassar på frågor som till stor del berör arbetskultur och bemötande, men vi ska ändå kort beröra det i detta avsnitt.

Om man vill att praktikanter eller visstidsanställda ska ha en chans att känna sig som en del av ett sammanhang, gäller det att presentera sammanhanget och välkomna de enskilda in i sammanhanget. Genom att ha ett positivt och respektfullt bemötande gentemot läsambassadörerna vinner man flera saker samtidigt. Dels är man en positiv förebild för sin organisation och en god arbetskultur. Man visar också genom sitt bemötande vad ett inkluderande förhållningssätt är. Dessutom bekräftar man att de tillfälliga kollegerna i Läsambassadörerna är tillgångar och resurser för organisationen och verksamheten.

Följande punkter kan underlätta:

- Ge läsambassadörerna en bred överblick om den organisation och den verksamhet de ska praktisera/arbeta i.
- Ge en fördjupad inblick i själva den verksamhet det handlar om.
- Ge läsambassadörerna en förståelse för själva sammanhanget. Vad är deras roll i organisationen och i verksamheten? Hur är den i sin tur kopplad till övriga delar?
- Följ kontinuerligt upp hur Läsambassadörerna upplever arbetsmiljön och arbetskulturen. Ge feedback till den egna organisationen om det behövs.
- Var noga med att representanter för den egna organisationen är uppdaterade och insatta i Läsambassadörerna som verksamhet om de ska ha direktkontakt med en eller flera läsambassadörer.
- Det kan finnas situationer där kolleger i organisationen har en negativ inställning till de unga läsambassadörerna, exempelvis ifall man tycker att det blir för många i fikarummet, för högljutt på arbetsplatsen eller stökigt och rörigt. Det är viktigt att organisationen i så fall tar tag i detta. Här har alla berörda ett ansvar. Med berörda menar vi de som har åsikter, samt handledare och chef/chefer.
- Dela med er av konkreta erfarenheter kring relationsskapande och läsfrämjande arbete från den egna organisationen och från dina egna erfarenheter, och samtala med läsambassadörerna kring detta. Vilka paralleller och likheter finns till deras praktik/arbete inom Läsambassadörerna?
- Vilka erfarenheter har läsambassadörerna själva av vuxna som de mött som barn på bibliotek och i aktiviteter på fritiden? Vad var det som gjorde att någon blev viktig, eller att de fortfarande idag kommer ihåg någon de

mötte som barn? I samtal som dessa har läsambassadörerna möjligheter att reflektera kring sina egna erfarenheter och kring hur de själva kan vara för att bygga relationer till de barn och unga de möter. När man får syn på sin egen betydelse kan det bli lättare att också förstå sambandet mellan sig själv, verksamheten och organisationen.

Att handleda tar tid – och leder till utveckling

Handledningen tar tid eftersom Läsambassadörerna i sig är ett relationellt uppdrag, och – åtminstone de första åren – en verksamhet under utveckling. Ibland är det svårt att värdera den sortens mindre synligt arbete som man gör, men det handlar om det långsiktiga; att bygga något även om effekterna framför allt syns senare. Det för omgivningen ofta osynliga relationsbyggande arbetet tar tid i anspråk. Samtidigt är vår erfarenhet att det kan ge energi, och också leda till ens egen utveckling. Det relationsbyggande arbetet ger också kunskap om nuläget, som handledaren kan använda sig av för att justera, förändra eller utveckla verksamheten. Den fördjupade kunskap man får genom ett aktivt och närvarande handledarskap leder alltså till utveckling, dels för de enskilda, som är involverade i handledarsituationen, dels för verksamheten. Det här kan tyckas som självklarheter, men det är viktigt att betona och förmedla i sin organisation, så att det finns förståelse för att man behöver ha tillräckligt med arbetstid till sitt förfogande när man ska vara handledare.

Om man som handledare inte får den tid man själv beräknar att man behöver, är det viktigt att man påpekar detta i sin organisation och till sin chef. I bästa fall kan förutsättningarna förändras; om inte från början så kanske under arbetets gång. Det kan vara hjälpsamt att diskutera med andra som haft liknande handledaruppdrag hur de har hanterat liknande situationer. Att genomföra ett handledaruppdrag när man inte har tillräckligt med tid avsatt, kan innebära att man behöver göra prioritera bland målen för verksamheten.

Vad vi pratar om när vi pratar om handledning

För oss är handledning ett sätt att lotsa en annan person framåt. Med utgångspunkt i en persons egna styrkor och kompetenser, underlättar man för hen att utvecklas i sitt uppdrag. Handledning har flera aspekter gemensamma med coachning och mentorskap. Handledning börjar med ett intresse för vem den andra personen är. Det relationella är grundläggande. När man redan från början har en relationsskapande ansats, kan man också från start börja bygga kvalitativa värden som ger en stadig grund till arbetet. Vi väljer att ta **tilltro, trygghet, tillit** och **tillsammansskap** som exempel och utgångspunkt i den här texten, eftersom vi redan tidigare nämnt dem. (Dessutom är det värden som vi personligen sätter högt och tror är betydelsefulla). Ni kanske väljer att utgå från delvis andra värden. Det avgör ni. Det viktiga är att ni har tänkt igenom vilka värden ni tror är viktiga och varför ni tror att de har betydelse. Om ni är flera involverade tror vi att det är bra om ni resonerar både enskilt och gemensamt kring vilka värden som är viktiga för er att vara uppmärksamma på.

Tilltro, tillit, trygghet och tillsammansskap är värden som liknar varandra; det är inte helt tydligt var det ena värdet slutar och det andra börjar. De förstärker också varandra och fungerar som kugghjul som tillsammans hjälper utvecklingen av arbetet framåt. Och om det börjar gnissla i ett kugghjul, påverkas hela framåtrörelsen. Om kugghjulen fastnar, eller går sönder, stannar hela utvecklingen upp.

Men vad ska ni som handledare då börja med, om ni till exempel väljer att vara uppmärksamma på de här fyra värdena? Vi tror att det viktigaste är att ni börjar med det som passar er som yrkespersonligheter, och som passar ert upplägg. Det här är immateriella, kvalitativa värden, som uppfattas och upplevs subjektivt. De betyder inte exakt samma för alla. Alla fyra är inte heller lika viktiga för alla. Börja med det som verkar logiskt och fundera på hur ni kan jobba fram det. Det mesta – eller allt – av arbetet med värden, går att genomföra via uppgifter som ni ändå behöver utföra tillsammans med de unga läsambassadörerna. Det gäller bara att välja passande sätt att göra det på. Gå gärna tillbaka till del 1 av inspirationshandboken och fundera över checklistorna för handledning och introduktion, och tänk in hur de olika värdena kan mejslas fram via de olika punkterna.

Låt också värdena vara levande för dig under hela din tid som handledare. När du har egen reflektionstid – ägna åtminstone en tanke kring var ni befinner er när det gäller värdena. Både var du uppfattar att läsambassadören/läsambassadörerna befinner sig, och var ni själva, och era eventuella kolleger, befinner sig. Om något verkar vara en brist eller saknas – tänk då igenom om ni behöver åtgärda det, när

ni i så fall ska åtgärda det, och hur ni tror att ni ska åtgärda det. Ni kan välja att avstå så länge det är ett medvetet beslut.

Det här med att förhålla sig medveten i processen – det är en av de absolut viktigaste aspekterna om man vill arbeta utvecklingsdrivet. Ännu en självklarhet, men i en stressad arbetsvardag är det lätt hänt att allt rullar på och att man inte ger sig tid, eller tycker att man har tid, att reflektera. Därför vill vi betona detta: Försök förbli medvetna om hur det går, både med handledarskapet, för den unga läsambassadören och för verksamheten. Fatta medvetna beslut kring nuet och fortsättningen, kring svårigheter och möjligheter. Besluten kan ibland bestå av just det vi konstaterade här ovanför: Att man inte gör något åt en viss brist eller ett visst problem. Det kan ju verka alldeles för futtigt och slappt. Men kanske ser den krassa verkligheten ut så ibland. Och om man har reflekterat kring det först, är förhoppningsvis beslutet genomtänkt, och kanske också logiskt utifrån de förutsättningar som finns. Reflektionerna kan också leda till att man kommer fram till att man trots allt behöver göra något åt det där som gnisslar, krånglar eller har hakat upp sig.

Alla gillar inte att handleda. Och alla passar inte som handledare. Om just du kommer att gilla det, och om just du kommer att passa som handledare kan du inte veta förrän du har provat. Vi har kolleger som varit skeptiska innan men entusiastiska efteråt.

För att bli en så bra handledare som möjligt är det viktigt att du går in i handledarrollen på ett sätt som passar din yrkespersonlighet. Utmana gärna dig själv, gå gärna utanför din comfortzone. Men försök inte vara någon annan än den du är. Försök hellre vara ditt bästa yrkesjag. Och de dagar du inte orkar med det, räcker det att vara good enough.

Som handledare har du chansen att vara en viktig vuxen för en ung person. Du ska välkomna någon in i en viktig verksamhet där ni båda har chansen att både utvecklas och utveckla. Framför allt har du möjligheten att på nära håll få följa en ung person på sin väg in i yrkeslivet. Förhoppningsvis har du också möjlighet att ta del av hens perspektiv, lära dig något om andras livsvillkor, tankar och resonemang. Du kommer att skapa en relation med en ung person på den ort där du jobbar. Ingen av er kan veta vilka följdeffekter det kan leda till framöver.

En chans, möjlighet och plikt att skapa en särskild arbetskultur för utveckling och samarbete

Arbetskultur i utvecklingsarbeten

Man kan inte prata om relationer utan att samtidigt prata om arbetskultur. Relationer och arbetskultur påverkar varandra så pass mycket att de är sammanvävda. Båda faktorerna påverkar i sin tur möjligheterna till utveckling, både de enskilda personernas utveckling, och arbetets utveckling. Dessutom handlar det förstås om arbetsmiljö.

Det här är inget unikt för Läsambassadörerna; tvärtom. Att vi ändå väljer att ta upp det är för att vi märkt på hur många sätt det påverkar ett arbete av den sorten som Läsambassadörerna är. Framför allt handlar det om att det inte är en aspekt man inte kan skjuta upp eller nöja sig med att arbeta med på längre sikt. Eftersom de unga som medverkar i Läsambassadörerna, ofta gör det under en kort tidsperiod behöver det vara en så bra arbetskultur som möjligt redan från början. Eventuella problem och svårigheter behöver man ta itu med snabbt.

Andra anledningar till att det är viktigt att arbeta aktivt med arbetskulturen är:

- Antalet involverade unga praktikanter och/eller anställda. Om många nya anställs eller erbjuds praktik på samma gång kan det krävas extra mycket arbete för att skapa en arbetskultur tillsammans.
- För de unga Läsambassadörerna är praktiken/anställningen en av deras första erfarenheter av arbetslivet. Att insocialisera dem i en välkomnande arbetskultur är som att ge dem ett vaccin, som både stärker dem och gör att de i sin tur har en erfarenhet att bygga vidare på i sitt fortsatta arbetsliv. Ju fler som vaccineras, desto bättre grundskydd får den unga generationen.
- Om handledare ska kunna förmedla och praktisera en god arbetskultur, så underlättar det om de själva också upplever att arbetskulturen är positiv.
- Utvecklingsarbeten innebär att det finns moment av osäkerhet, oförutsedda händelser, samt situationer där man behöver improvisera. Att hantera den här typen av aspekter är lättare när man känner sig trygg och det finns en psykologisk trygghet i organisationen.
- Utvecklingsarbeten som drivs under en begränsad period är mer sårbara när det gäller arbetskultur. De har ofta inte samma möjligheter som en kärnverksamhet att vara del av den ordinarie arbetskulturen, och kan inte förlita sig på den, utan behöver bygga upp sin egen.

Utvecklingsarbeten inrymmer ofta ett visst mått av ökat handlingsutrymme i jämförelse med kärnverksamheten. Det innebär att de ibland har möjlighet att ta initiativ för att optimera arbetskulturen. Detta i kombination med det nära handledarskapet, kan också göra att man snabbare och i större omfattning kan anpassa levandehållandet och utvecklingen av arbetskulturen efter de behov, förutsättningar och möjligheter som finns hos de som just då är verksamma i Läsambassadörerna.

Att levandehålla och utveckla en optimal arbetskultur handlar därför lika mycket om att utveckla det positiva som att bygga motståndskraft mot det negativa.

Det är olika lätt beroende på vilken organisation man befinner sig i. Om organisationen som helhet redan präglas av en god och positiv arbetskultur, är det förmodligen lättare. Om organisationen inte präglas av en positiv arbetskultur blir det i stället svårare. Men här finns fördelen med att vara ett utvecklingsarbete eller ett projekt, alltså att vara en verksamhet utanför själva kärnverksamheten. Det i sig kan ge tillräckligt mycket handlingsutrymme att ändå bygga en positiv arbetskultur.

Det kräver, förutom handlingsutrymme, att man också har ork. En grund-förutsättning är naturligtvis också att man lyckas definiera bristerna i den egna organisationens arbetskultur och att man medvetet verkar för att utveckla motsatta processer. För att ta ett konkret exempel: Om man arbetar i en organisation där man tycker att det är en brist med ett frånvarande ledarskap och/eller ett dömande förhållningssätt, behöver man bestämma sig för att i utvecklingsarbetet istället skapa ett närvarande ledarskap och ett bekräftande förhållningssätt. Eller, för att ta ett exempel utifrån de värden vi pratade om i förra stycket: Om man arbetar i en organisation där man upplever att det saknas tilltro och kolleger är osäkra eller rädda – då kan man välja att försöka arbeta aktivt med att bygga tilltro, tillit och trygghet i själva utvecklingsarbetet.

Att utgå från den gemensamma uppgiften istället för den egna organisationen

På motsvarande sätt som en utvecklingsverksamhet kan skapa ett sammanhang delvis utanför den egna organisationens kärnverksamhet, så kan även parterna i ett samarbete skapa ett sammanhang delvis utanför sina egna organisationer. Syftena med sammanhangen i båda fallen är naturligtvis att de ska gynna det som ska uppnås med arbetet.

Eftersom Läsambassadörerna både är ett utvecklingsarbete och kan vara en verksamhet som bygger på samarbete med andra aktörer, så är det alltså ganska

troligt att man kan skapa sammanhang utanför den egna organisationens kärnverksamhet.

Att samarbeta med andra organisationer kan vara ett sätt att lägga samman resurser för att tillsammans lyckas bättre med själva verksamheten som är i fokus för samarbete. Det kan vara samma slags resurser, eller olika slags resurser. För att samarbete ska löna sig, krävs att man uppnår mer än vad man hade gjort på egen hand. Antingen direkt i den aktuella verksamheten, eller indirekt, via olika synergieffekter.

De involverade organisationerna behöver ett gemensamt fokus på det som samarbetet handlar om. Man behöver bland annat komma överens om vad som ska göras, hur det ska göras och vem som ska göra det. Om samarbetet är begränsat kan det räcka att man kommunicerar tydligt kring faktorer som dessa, och att båda/alla parter är nöjda med det man kommer fram till. Om samarbetet är mer omfattande, kan man behöva skapa ett gemensamt sammanhang där man kommer överens om vad som gäller för det gemensamma sammanhanget. Det här innebär att man delvis träder ur den egna organisationens sammanhang och dess rutiner och arbetssätt, och gemensamt väljer eventuella rutiner och arbetssätt som gäller det här arbetet. Oavsett om ett samarbete är begränsat eller omfattande, behöver man bli påmind om att samarbetet behöver funka för båda/alla parter. Man kan inte utgå från den egna organisationen för det är inte den egna organisationen som har ensamrätt på arbetet när man är flera parter som ingår.

Att rekrytera unga läsambassadörer

Biblioteken i Malmö och Tillsammans i förening har flera års erfarenheter av Läsambassadörerna men ändå är våra erfarenheter när det gäller just rekrytering av unga läsambassadörer ganska begränsade. Det beror dels på att de flesta platser

När en läsambassadör själv inte är van vid att läsa, finns det en ingång för att locka barn som inte är vana vid att läsa. Det kan bli lättare att motivera de barnen, för då har de det gemensamt. Det blir: ”Kom så gör vi detta tillsammans”. Läsambassadören kan bekräfta att hen också tycker det är svårt, eller ovant.

(Hyrije Matarova, Tillsammans i förening)

är praktikplatser som lottas ut. Bara ett fåtal anställs och det är bara Tillsammans i förening som anställer. Biblioteken i Malmö gör det inte. De som anställs av Tillsammans i förening är i åldrarna 18–26 år.

Tillsammans i förenings anställningspolicy skiljer sig åt från mer traditionella sätt att anställa. Många av de som anställs har börjat som deltagare i någon av föreningens verksamheter, och kan när de blir äldre få chansen till timanställningar och så småningom mer omfattande anställningar. På så sätt har man erfarenhet av föreningens verksamhet även om man inte har tidigare arbetslivserfarenhet. Man är också förtrogen med de värderingar som verksamheten står för.

Tillsammans i förening har ett uttalat mål att alla som är anställda hos dem som ledare, också ska kunna vara anställda som läsambassadörer. Det innebär att de medvetet väljer att låta läsovana medarbetare arbeta som läsambassadörer. För att skapa stabilitet i verksamheten brukar en ny och en erfaren person arbeta tillsammans. Det här gäller inte bara läsning, utan all verksamhet inom Tillsammans i förening.

Nya personer teamar upp med de som redan arbetat inom verksamheten. På så sätt skapar de ett kontinuerligt flöde av återväxt där fler och fler unga får erfarenhet av att arbeta medskapande och utvecklingsorienterat med frågor som rör barn och unga, barnrätt och läsning. Det främsta syftet med rekryteringar, är att ge unga chansen att lära sig ett uppdrag och att utvecklas. På så sätt motsvarar anställningarna kanske snarare den traditionella bilden av vad en praktik är, än en anställning.

Skillnaden mellan att vara praktikant och anställd i Tillsammans i förening är inte stor åldersmässigt. Ibland är de anställda och de som praktiserar till och med i samma ålder.

Den största skillnaden ligger i själva rollen och i vilket ansvar man har för verksamheten.

De som får praktikplatser via lottning hos både Tillsammans i förening och Biblioteken i Malmö är oftast i åldrarna 16–19 år. De representerar en bredd av Malmös unga. Här finns både bokslukare och personer som aldrig läst en bok. Här finns de som läser flytande och de som är mycket osäkra när det gäller att läsa. Och – naturligtvis -alla nyanser här emellan. Som praktikanordnare behöver vi ha en beredskap att möta varje praktikant där hen är, och möjliggöra utveckling.

Utifrån våra erfarenheter att samarbeta med unga läsambassadörer har vi ändå förslag på vad ni ska tänka på när ni rekryterar läsambassadörer:

Checklista om ni anställer läsambassadörer:

- Vilka förväntningar har ni på vad varje läsambassadör ska åstadkomma?
- Är det möjligt för er att i någon mån anpassa eller omformulera era förväntningar efter de som blir anställda?
- Vilka kompetenser behöver de ha innan de börjar och vilka kunskaper räcker det med att de får under sin tid som läsambassadör?
- Vilka fördelar finns det med läsambassadörer som själva är vana läsare?
- Vilka fördelar finns det med läsambassadörer som själva är ovana läsare?
- Vilka erfarenheter vill ni att anställningen ska ge er organisation och verksamhet?

Tillsammans i förening har en upparbetad kultur att anställa personer även om de till exempel är blyga, osäkra eller har mycket kvar att lära när det gäller läsning och böcker. Ett av de primära syftena när Tillsammans i förening anställer läsambassadörer är att anställa personer som inte från början är vana läsare. Syftet är att anställningen ska leda till att de utvecklas till läsare. De som anställs ska alltså kunna utveckla egenskaper och färdigheter de ännu inte har. Detta är motsatsen till många mer traditionella anställningsförfaranden, där arbetsgivare ofta anställer de som redan har erfarenhet och egenskaper som verkar passa för jobbet.

Tillsammans i förening har däremot några grundläggande kriterier som gäller för anställning, oavsett om det är som läsambassadör eller som anställd i någon annan verksamhet. De som anställs ska ha fyllt 18 år. De ska förstå föreningens värdegrund och kunna följa den (vilket bland annat innebär nolltolerans mot all form av diskriminering.) De ska ha kunskap om barnkonventionen. De ska också ha en ambition att vilja lära sig.

När man inte kan rekrytera – hur gör man då? Om att ha praktikanter som läsambassadörer

I Malmö har den största delen av läsambassadörer bestått av unga Malmöbor som sökt och fått sommarpraktik via Malmö stad. De har inte aktivt valt att de vill sommarjobba som läsambassadörer. De har sökt en praktikplats och kryssat i vilka områden de helst vill jobba inom. Sedan har platserna lottats ut.

Ingen av våra organisationer har alltså kunnat rekrytera specifika praktikanter.

Däremot har vi kunnat jobba åtminstone delvis aktivt med att matcha praktikanterna till de olika praktikplatserna. Till exempel har vi velat underlätta för praktikanterna att under sin praktik lära känna nya delar av Malmö, samt träffa praktikanter från olika delar av Malmö. När vi har bekantat oss med praktikanterna har vi ibland kunnat justera deras praktikuppgifter beroende på deras förutsättningar och starka sidor. Men framför allt har det varit viktigt att utifrån respektive persons förutsättningar, låta hen marineras i läsfrämjande insatser.

Tillsammans i förening har ofta flera olika sommarverksamheter där de har praktikanter. Det innebär att vi, när det har behövts, har kunnat flytta praktikanter från en praktikuppgift till en annan. Det kan vi göra om vi till exempel upptäcker någon som verkligen vill vara läsambassadör men är i ett annat projekt. Eller om någon verkligen inte klarar av att vara läsambassadör.

Roller, funktioner och olika sätt att medverka

Vilka funktioner och roller behövs för att Läsambassadörerna som verksamhet ska fungera? Och: vilka roller ska man ta som bibliotekarie eller ordinarie biblioteksanställd och vilka roller ska man eventuellt överlåta på externa representanter eller samarbetsaktörer? Dessa frågor har varit levande under de år Biblioteken i Malmö testat Läsambassadörerna.

Vi har testat olika sätt att medverka i arbetet, och olika grad av medverkan. Det finns olika för- och nackdelar med olika sorters engagemang. Vad som har avgjort vad som funkat är naturligtvis de specifika förutsättningarna för den enskilda medarbetaren och det bibliotek som hen jobbar på. En annan aspekt är vad som funkar för själva organisationen. Det här är naturligtvis inga objektiva sanningar. Det finns olika åsikter om vad som funkat bäst, både hos de som varit direkt involverade, och hos de som mer på håll betraktat arbetet.

Eftersom arbetet med Läsambassadörerna i sig har varit utforskande, är det också möjligt att utforska själva rollerna, funktionerna och innehållet i medverkan.

Vi har identifierat fem huvudfunktioner/roller inom Läsambassadörerna. En och samma person kan ha flera av funktionerna, eller bara en av dem. En person kan arbeta deltid eller heltid med verksamheten. Här finns alltså möjligheter att skala upp eller skala ner, och att fördela funktionerna och rollerna på det sätt som passar verksamheten, organisationen och de medverkande bäst. Inom Tillsammans i förening har vi till exempel testat att chefen också är samordnare och/eller

handledare, och att samordnaren också är handledare. Inom Biblioteken i Malmö har vi till exempel testat att slå samman funktionerna samordnare och coach. Båda våra organisationer har testat att låta funktionen utbildare/inspiratör delvis utföras av samordnare och handledare.

- **Samordnare:** Att samordna arbetet innebär att ha ett helhetsperspektiv på verksamheten. Som samordnare har man ett övergripande ansvar för hela processen; från planering till utvärdering. Samordnaren behöver ha insikt och förståelse i verksamheten ur olika perspektiv för att kunna ha översikt över arbetet. Funktionen kan också bestå i att rusta handledaren eller handledarna för sitt uppdrag genom att tillhandahålla utbildning och introduktion, samt att vara närvarande och tillgänglig för avstämningar, frågor och oförutsedda händelser.
- **Handledare:** Unga personer som medverkar som praktikanter eller anställda behöver ha en närvarande handledare. Handledarens uppdrag är att inspirera och underlätta för de unga att verka som läsambassadörer. Handledaren har också ett övergripande ansvar för planering och genomförande för de läsambassadörer som hen handleder. Den kanske mest betydelsefulla delen av handledarens uppdrag är att lotsa de unga läsambassadörerna framåt i sin utveckling. Eftersom verksamheten bygger på lära genom att göra blir reflekterande avstämningar en viktig del av arbetet. Vid avstämningarna ska det finnas tid att både gå igenom dagens/veckans arbete, och att nyfiket utforska vad som fungerat bra och mindre bra, samt fatta beslut om det fortsatta arbetet.
- **Coach till handledarna:** Eftersom läsambassadörerna är ett utåtriktat utforskande arbete, kommer de som är handledarna till de unga läsambassadörerna att ställas inför utmaningar och oväntade situationer. Därför är det viktigt att någon kan coacha den eller de som handleder. Den här funktionen kan utföras av den som är chef, eller av någon annan. Coachen ska vara en trygg konstant i arbetet, ha god inblick i verksamheten och beredskap för den typ av frågor och händelser som kan dyka upp under arbetets gång. Coachen ska – om hen handleder flera handledare- också underlätta samverkan handledarna sins emellan, och ta hand om det gemensamma lärande som sker under arbetets gång.
- **Utbildare, inspiratör:** Läsambassadörerna behöver rustas för sitt uppdrag genom utbildning och introduktion. Biblioteksanställda eller andra sakkunniga kan utbilda dem i att vara läsambassadörer och ge dem en inblick i hur bibliotek och biblioteksverksamhet fungerar. Sakkunniga kan utbilda dem både inom olika ämnesområden och introducera dem i värdegrundsarbete.

Det kan till exempel handla om barnkonventionen, funktionsnedsättningar och normkreativitet.

- **Kontaktperson:** En kontaktperson underlättar för de unga läsambassadörerna att använda sig av biblioteket under det att verksamheten pågår. Kontaktpersonen ska vara införstådd med verksamheten och kunna hjälpa till med praktiska saker, vara en länk mellan organisationen och läsambassadörerna. När det finns en kontaktperson minskar risken för att saker ska falla mellan stolarna, eller att det blir missförstånd mellan läsambassadörer och organisation. Det är helt enkelt större chans att lösa svårigheter innan de blir till problem för verksamheten.

I den här texten har vi valt att endast ta upp de funktioner som vi tycker präglar Läsambassadörerna som verksamhet. Det krävs förstås också en del administration, ekonomihantering, och kommunikation för att genomföra arbetet. När vi har genomfört Läsambassadörerna har våra respektive organisationer låtit dessa arbetsuppgifter ligga på de funktioner där de brukar ligga.

I egen regi eller samarbete?

Läsambassadörerna kan genomföras av en organisation, eller av två eller flera i samarbete. Som alltid finns det fördelar med båda alternativen. Inget är rätt eller fel. Dessutom finns det nyanser och valmöjligheter inom de båda alternativen. Vi har mött förespråkare för båda alternativen inom våra egna organisationer.

Innan man bestämmer sig för vilket man ska välja är det bra att gå igenom följande frågor:

- Har vi de resurser som behövs för att på egen hand genomföra projektet?
- Vilka möjliga samarbetspartners finns och vad skulle de kunna bidra med?
- Vad tror vi blir bäst och varför?
- Har vi tillit till att andra organisationer har kompetenser och resurser som är relevanta för arbetet? Varför/varför inte?
- Vill vi samarbeta kring både planering och genomförande, eller kring bara en faserna?
- Om vi vill samarbeta kring genomförande– vill vi att båda/alla ska genomföra Läsambassadörsaktiviteter, eller vill vi dela upp det så att någon faciliterar och någon genomför?

- Vilka olika roller och funktioner vill vi ska finnas i de olika medverkande organisationerna?
- Om vi som enda organisation vill stå för genomförandet – kan vi täcka de roller och funktioner som behövs för att genomföra läsambassadörerna?

Skillnaden på ”allmänna” biblioteksmedarbetare och läsambassadörer

Hur ska kopplingen till biblioteken se ut när det gäller en verksamhet som Läsambassadörerna? Det har vi funderat på alla år vi haft Läsambassadörer. Både inom Tillsammans i förening och inom Biblioteken i Malmö. Inom Biblioteken i Malmö har vi prövat olika sätt, och som vanligt finns det olika perspektiv på vilka för- och nackdelar som är viktigast att utgå ifrån.

Bibliotek kan ta emot unga praktikanter eller projektanställda som ”allmänna” biblioteksmedarbetare. Eller så kan de ta emot unga i specifika roller, exempelvis som läsambassadörer. Det är ett val som varje organisation behöver göra utifrån sina specifika mål och förutsättningar. Inget är bättre eller sämre, det är bara olika.

Med den ”allmänna” praktiken/ arbetet på ett bibliotek blir insynen i biblioteksverksamhet större. Det finns då en god chans att inspirera unga att söka sig till bibliotek framöver, både som besökare och kanske också som medarbetare.

Om praktiken eller anställningen i stället för allmänt biblioteksarbete har just läsning som fokus, kanske i form av en Läsambassadörerna-verksamhet, kommer förmodligen en större del läsning att utövas. Både de unga och de målgrupper de möter blir därmed marinerade i böcker och läsning. Däremot kan kopplingen till bibliotek bli svagare och inte märkas lika tydligt.

Frågan blir då vad som är viktigast att uppnå med praktiken (eller projektanställningen), och att välja inriktning därefter.

Önskeläget kanske är att uppnå både och? Det kan man lyckas med – om man hinner, och om man har tillräckliga möjligheter att skapa den struktur som behövs för att det ska fungera. Men risken man tar är att båda delarna blir lite snuttifierade.

Låt oss fördjupa oss i ett exempel: Sommaren 2022 hade Biblioteken i Malmö ca 100 ung-i-sommar-praktikanter. Nio personer var anställda för att handleda dem. Uppdraget för både de anställda handledarna och de praktiserande ungdomarna var tydligt: De skulle läsfrämja. Detta signalerades genom namnet på verksamheten: Läsambassadörerna. Introduktionen och

praktiktiden handlade uteslutande om att ge praktikanterna förutsättningar att läsfrämja. Biblioteksverksamhet ingick ändå också i uppdraget. Dels eftersom läsning och förmedling av böcker är en del av biblioteksuppdraget. Dels eftersom marknadsföring av bibliotekens verksamhet Sommarboken ingick i läsambassadörernas uppdrag. Under introduktionsperioden medverkade medarbetare från Biblioteken i Malmö med utbildningar, inspirationstillfällen och presentationer. På det sättet fick alltså praktikanterna direkt ta del av den kompetens som finns inom biblioteken. Men kopplingen till biblioteken som lokaler och verksamheter var annars svag. Det var själva sammanhanget Läsambassadörerna som var det överordnade. Kanske blev sammanhanget extra starkt eftersom de nio handledarna var nyanställda inom Biblioteken i Malmö just för den här verksamheten. De byggde tillsammans upp en identitet för verksamheten Läsambassadörerna. Det här året var Läsambassadörerna som störst. Men relativt få ordinarie medarbetare inom Biblioteken i Malmö var direkt involverade i verksamheten.

Det fanns önskemål bland medarbetare inom Biblioteken i Malmö att kopplingen mellan Läsambassadörerna och Biblioteken i Malmö skulle vara starkare. Man ville knyta verksamheten tydligare till de olika biblioteken i staden. Man såg fördelar med att stärka sammanhanget för praktikanterna – att de var en del av Biblioteken i Malmö. Detta var en av anledningarna till att man året därpå testade en variant av Läsambassadörerna där verksamheten var uppdelad på många olika bibliotek i Malmö, och genomförde mer av verksamheten geografiskt nära eller på respektive bibliotek.

De senaste somrarna har biblioteken i Malmö i stället för Läsambassadörerna haft praktikanter som haft praktik under sommarlovet förlagd till biblioteken. Praktiken har då i större omfattning omfattat uppgifter som finns på bibliotek, till exempel sätta upp och sortera böcker, plocka reservationer. Det direkta arbetet gentemot barn och unga har bestått av olika typer av aktiviteter, till exempel spela spel, pyssla, läsa högt. Högläsning har alltså varit en aktivitet bland andra. När praktikanterna själva valt, har de ofta valt andra aktiviteter än läsning. Merparten av verksamheten har varit förlagd inne på det enskilda biblioteket. Praktiken i stort har alltså omfattat mer konventionellt arbete, samtidigt som de aktiviteter som riktar sig direkt mot barn och unga i mindre grad har bestått av läsning (som ju kanske ändå är det mest konventionella för ett bibliotek).

Läsambassadörerna var å andra sidan ett icke-konventionellt arbete, där fokus låg på att utveckla, testa och skapa tillsammans. Sammanhanget var lika nytt för handledarna som för praktikanterna. När det gällde uppgifterna var även de nya för majoriteten av handledarna; det vill säga för alla som inte arbetat eller arbetade på bibliotek eller tidigare hade praktiserat som läsambassadör. I princip

alla aktiviteter skedde utomhus, på platser utan direkt koppling till ett närliggande bibliotek. Aktiviteterna riktade sig alltså inte till besökare som var på bibliotek, utan till de som fanns på den aktuella platsen. Eftersom aktiviteterna oftast inte var marknadsförda i förväg, var målgruppen de som spontant valde att stanna upp och ta del av verksamheten. Och eftersom läsning och boktips alltid ingick i aktiviteterna, fick praktikanterna en större del av praktiken förlagd till läsfrämjande arbetsuppgifter.

Ett annat exempel, på en mer blandad praktik, är när bibliotekarier varit handledare till unga läsambassadörer. Här finns goda erfarenheter av att tiden delades mellan Läsambassadörerna och det mer konventionella biblioteksarbetet. Bland fördelarna man såg, var just att det blev möjligt att introducera det dagliga biblioteksarbetet i högre grad. Förutsättningar för att detta skulle fungera beskrevs vara att man som biblioteksanställd hade tillräckligt mycket tid avsatt för handledning, samt att man inte hade för många praktikanter.

Om de unga praktikanterna/projektanställda helt och hållet ska ha fokus på Läsambassadörerna, och inte andra former av biblioteksarbete – hur kan man då lägga upp verksamheten för att ändå skapa en tydlig koppling till biblioteken och deras verksamhet?

Själva introduktionen är ett relevant tillfälle. Bibliotekarier och andra sakkunniga kan hålla i olika utbildningsmoment. Att visa runt läsambassadörerna på närmaste bibliotek är ytterligare ett sätt. Att bjuda in till konkret samarbete – och gärna komma med förslag på hur – stärker också kopplingen.

Inom våra organisationer finns det goda erfarenheter av att ha en kontaktperson på biblioteket. Kontaktpersonen kan ge tips och råd till läsambassadörerna under verksamhetens gång. Kontaktpersonen blir då en länk mellan Läsambassadörerna som verksamhet och det aktuella biblioteket.

Ordinarie personal eller projektanställda handledare

Vilka är det då som är handledare för Läsambassadörerna? Inom Biblioteken i Malmö man testat att arbeta både med intern och extern kompetens. Ett år var merparten av handledarna ordinarie biblioteksanställda; andra år har man rekryterat projektmedarbetare externt. Bland annat har följande fördelar beskrivits med interna handledare:

- De är redan är insatta i läsfrämjande arbete.
- De är redan insatta i Biblioteken i Malmös arbete.
- De finns kvar efter projekttidens slut och kan följa upp arbetet med de barn och unga som på olika sätt deltagit i verksamheten.
- De kan handleda praktikanter även i traditionellt biblioteksarbete.
- De har uppbyggda kontaktnät i den lokala geografin och inom organisationen.
- Om man verkar lokalt där bibliotekarien/den biblioteksanställda redan tjänstgör, så kommer hen redan att ha relationer med en del barn och unga man möter i arbetet.
- Eftersom åldersmålgruppen unga är viktig för Biblioteken i Malmö att ha kontakt med, är det värdefullt att bibliotekarier och biblioteksanställda är aktiva i Läsambassadörerna och kan representera Biblioteken i Malmö i kontakten med unga.

Samtidigt finns det andra fördelar med att anställa personer specifikt för rollen som handledare:

- Om man rekryterar specifika handledare, är det en stor chans att de som anställs har särskilt stark kompetens när det gäller handledning, projektarbete och nyskapande verksamhet.
- Nya medarbetare kan ha andra perspektiv än de som redan är i en verksamhet, vilket exempelvis kan bidra till att de ser möjligheter som ordinarie medarbetare inte ser.
- Om man rekryterar nya medarbetare kan man också aktivt söka kompetenser som man vill komplettera sin verksamhet med.
- Om man rekryterar två eller flera nya medarbetare har de en möjlighet att skapa ett nytt sammanhang tillsammans, vilket kan ge en skjuts av energi och pepp; en nybyggaranda som kan upplevas kreativ, fri och som om det mesta är möjligt.

Jag har haft personal som inte gillat att jobba med vissa saker men så småningom har de älskat det. De som inte är peppade på att läsa – vet du hur värdefullt det är för dem att lära sig läsa? Jag har ingen plan på att förändra världen snabbt. Min plan är en ung Malmöbo åt gången.

(Hyrije Matarova, Tillsammans i förening)

Ska man ha de som kan jobbet redan eller nya?

Tillsammans i förening är konsekventa när det gäller vilka som får anställning inom Läsambassadörerna. Vi kombinerar erfarna ledare med nybörjare. Vi vill hela tiden ha nya ledare som får lära sig att bli motiverade. Samtidigt får inte verksamheten bli sårbar och därför behöver det också finnas erfarna ledare på plats. På så sätt får vi en kontinuerlig återväxt.

Det är inte bara fördelar med detta; det kan ta tid för en del att komma in i det, man måste ha tålamod. Ibland är det svårt. Men man kommer framåt så småningom. Man får en verksamhet som lever länge, och man får många unga som älskar att läsa. För oss har det inte varit ett alternativ att bara ha de erfarna eller bara ha de som redan från början är läsintresserade. Även andra behöver få plats att lära sig. Vi skapar en kultur som de bär med sig till kommande arbeten, och som präglar dem på ett positivt sätt.

Utforskande och medskapande eller färdigplanerat med instruktioner?

Det här är alltså en inspirationshandbok om våra verksamheter Läsambassadörerna. Samtidigt kommer vi alldeles strax att tala oss varma för ett utforskande och medskapande arbetssätt. Hur går det utforskande och medskapande ihop med att producera en hel handbok full med tips, råd och förslag på hur man lägger upp arbetet? Vi tycker ju uppenbarligen en massa saker, ska vi inte bara då säga hur man ska göra? Genom att kalla det för inspirationshandbok istället för exempelvis metodhandbok, tycker vi att vi har varit ganska tydliga med vår utgångspunkt. Men

vi plussar på med en liknelse också: Vi gillar tanken på att ha en ram som man utgår ifrån. Men det som är innanför ramen, det kan se ut på en massa olika sätt. Ramen består av det vi starkast förespråkar. Det finns också en massa förutsättningar att ta hänsyn till, och att utgå ifrån. Därefter gäller det att planera, välja eller bygga det som passar en bäst. Och där är det ert ansvar att ta till er de av våra erfarenheter och råd som ni bedömer passar för just den sortens Läsambassadörer ni vill skapa.

Så. Nu till ämnet för den här rubriken: När man arbetar utforskande vet man ännu inte hur verksamheten kommer att genomföras. Man lär medan man jobbar, reflekterar över det man lär sig, och låter det påverka hur man arbetar vidare. Arbetet utvecklas alltså successivt, och hur det utvecklas, beror på vilka slutsatser man drar av det som man gjort hitintills.

Att arbeta medskapande är ett sätt att arbeta utforskande tillsammans med andra. Man utvecklar arbetet successivt och kommer gemensamt fram till hur arbetet ska genomföras. Flera personer involveras alltså i både planering och genomförande. Graden av medskapande kan variera. Inom läsambassadörerna har den/de som leder arbetet haft ramar och förutsättningar färdiga. Till exempel har vi vetat hur lång tid arbetet ska pågå, hur många som ska genomföra arbetet, vilka resurser vi har, vad som är det huvudsakliga uppdraget, hur lång tid per dag som ska läggas på planering, aktiviteter och efterarbete, hur utvärdering ska gå till. Vi har också haft en del idéer och förslag kring platser att vara på, vilka aktiviteter vi ska ha. Men vi har inte bestämt något, utan valt att invänta det medskapande arbetet. Det är då den konkreta planeringen har gjorts. Handledare, praktikanter, kolleger och samarbetspartners har involverats. Deras perspektiv och kompetenser har tagits tillvara.

Om man väljer ett utforskande och medskapande arbetssätt arbetar man med alla faser samtidigt: Man planerar, genomför och utvärderar. Det här arbetssättet kallas ofta för iterativt. Arbetet sker i cykler.

När arbetet istället är färdigplanerat med instruktioner har handledaren en större kunskap om verksamheten innan den börjar genomföras. En del känner att detta också ger dem en större säkerhet och kontroll över arbetet. Hen kan också förmedla till praktikanterna vad de ska göra, och i högre grad förmedla vad som kommer att hända. Vetskapen om detta kan skapa en större trygghet hos både handledare och praktikanter. Om man redan har planerat färdigt allting behöver man inte heller ägna tid åt planering samtidigt som man genomför själva verksamheten. Om man väljer det här arbetssättet i sin renodlade form, jobbar man linjärt, med en fas i taget. Först planerar man. Sedan genomför man.

Tillgänglig läsning: Att låta böcker och läsning ta plats utomhus i det offentliga rummet

På gårdar och stränder, i parker och på lekplatser, vid utomhusscener, på friluftsbad. I våra versioner av läsambassadörerna har de flesta aktiviteter genomförts utomhus, på platser som dessa.

Anledningarna är flera:

- Vi startade Läsambassadörerna efter en modell av en verksamhet som hette Demokratiambassadörerna, som handlade om att unga Malmöbor peppade andra unga att rösta. Eftersom vi hade goda erfarenheter av att den verksamheten genomfördes utomhus i det offentliga rummet, låg det nära till hands för oss att fortsätta testa med uppsökande projekt utomhus i det offentliga rummet. Bland annat hade vi sett fördelarna med att verkligen kunna möta allmänheten, oavsett om de var intresserade eller inte.
- Vi ville också att läsning och Läsambassadörerna skulle vara så synligt som möjligt. Därför var det rätt för oss att fokusera på det offentliga rummet.
- Vi bekräftar för barn och unga att läsning lika mycket som exempelvis bollspel (som ju ofta utförs utomhus i det offentliga rummet) handlar om nöjen och fritidsaktiviteter.
- Vi gör läsning tillgänglig för de barn och unga som är utomhus på sin fritid.
- Vi sänker tröskeleffekten genom att vara på platser där barn eller unga vistas.
- Vi har en chans att nå barn och unga som inte har planerat att läsa
- Det ger barn och unga möjlighet att passera och stanna till en liten stund för att avgöra om de vill stanna eller inte.

Vilka effekter kan vi då skapa genom att läsfrämja utomhus i det offentliga rummet? Vid sidan om att vi ökar tillgängligheten, som vi på olika sätt beskrivit i punkterna ovan, har vi märkt att vi skapar uppmärksamhet kring böcker och läsning. Om man aktiverar en del av det offentliga rummet med läsning, förvandlas det vanliga området till något annat. Något oväntat händer, och det kan skapa nyfikenhet och uppmärksamhet. Det blir en överraskningseffekt. Att mötas av en eller flera läsambassadörer och ett gäng böcker utomhus är än så länge ganska ovanligt. Förbipasserande stannar till för att kolla vad det egentligen är som händer. Våra läsambassadörer och handledare har fått många positiva kommentarer, både av de som stannar upp och deltar, och de som bara passerar.

En av fördelarna med överraskningseffekten är att en del nyfikna stannar till, även om de normalt inte hade stannat till för att vara med om aktiviteten läsning. Läsningen syns i ett annat sammanhang än den brukar, och kan därför verka mer lockande.

Vi tror också att den låga tröskeleffekten gör att fler tveksamma deltagare stannar kvar: Eftersom gränsen mellan Läsambassadörernas aktivitet och det "vanliga" offentliga rummet är lite suddig, kan en tveksam besökare bedöma att det är lätt att lämna aktiviteten om man inte vill vara kvar. Insikten om det kan paradoxalt nog göra det lättare att istället stanna lite längre.

Avslutningsvis vill vi verkligen betona vikten av att läsning syns på många platser i samhället. Det är ett symboliskt sätt att göra läsningen tillgänglig och att låta den ta plats. Att synliggöra läsning i det offentliga rummet är också att göra ett statement: Det offentliga rummet är till för alla. Det ska läsning också kunna vara. Antalet platser där barn och unga vanligtvis kommer i kontakt med böcker och läsning är ganska begränsat. De enda ställen som garanterat bjussar på detta är bibliotek, förskola och skola. En del – men inte alla- har egna böcker eller låneböcker hemma. Om läsning händer på fler ställen, och om böcker finns på fler ställen, blir det ett vanligare inslag i vardagen. Ju fler ställen läsning och böcker syns på, desto större chans att det ses som en aktivitet man kan ägna sig åt på fritiden.

Att utvärdera Läsambassadörerna

Hur utvärderar man en verksamhet som Läsambassadörerna? Naturligtvis kan man föra statistik; räkna antalet deltagare, antalet aktiviteter, antalet böcker som läses, lånas och ges bort, antalet informationsfoldrar som delas ut. Siffror ger oss viss information. Men så har vi allt det andra. De kvalitativa värdena. Upplevelsen, känslan, självkänslan det kan innebära för ett barn eller en ung person att börja läsa. Att göra förflyttningen från icke-läsande till läsande. Vad betyder det för varje enskild person som är med om det? Vad betyder det i stunden, under sommaren och under de kommande åren? Vad betyder det att möta böcker och läsning och känna sig representerad och inkluderad? Vad betyder det att finna ett sammanhang där man känner sig trygg och har lust att öva på att läsa, och märka sin egen utveckling? Den som har varit med om det beskriver bäst själv vad det betyder för hen. Den som är med bredvid, när det händer någon annan, kommer att minnas det länge.

Om man kan förmedla den här sortens värden i en utvärdering eller rapport ger det en djupare bild av verksamheten än att bara beskriva kvantitativa mått. Men det kan vara praktiskt svårt att involvera de som deltar i en öppen uppsökande verksamhet i utvärderingsfrågor. Om man inte hittar sätt att göra det på, får istället de som håller i verksamheten vara uppmärksamma på deltagarnas reaktioner och upplevelser, och dokumentera det i form av citat eller berättelser om de genomförda aktiviteterna. Om Läsambassadörerna har någon form med återkommande deltagare, som Tillsammans i förenings bokcirklar, då är det betydligt lättare att involvera deltagare i utvärderingen. I bokcirklarna fyller deltagarna i ett frågeformulär i början och slutet av terminen. Dessutom utvärderar ledarna varje tillfälle. Eftersom Tillsammans i förening har flera bokcirklar igång samtidigt, finns dokumentationen för alla cirklarna tillgänglig för alla ledare. På så vis kan man hålla sig uppdaterad på hur det går för de andra bokcirklarna. Dessutom har alla handledare gemensamma möten där man kan ventilera svårigheter, utbyta erfarenheter och inspirera varandra.

För den uppsökande delen av Läsambassadörerna blir det viktigt att bestämma sig för en systematik att utvärdera de aktiviteter som genomförs. Våra erfarenheter är att det är bra att kombinera enskilda reflektioner med samtal i grupp. Det är också bra att ha en kort utvärdering i nära anslutning till varje aktivitet; samma dag eller dagen därpå. Dels för att man förmodligen minns detaljer bättre då, dels för att få in en vana att tänka reflekterande. Under till exempel en fyra-veckors-period är det bra att dessutom lägga in vecka, på mer omfattande utvärderingstillfällen, där man till exempel fokuserar på en vecka, på en viss sorts verksamhet eller på ett särskilt tema.

Eftersom vi är intresserade av praktikanternas och de unga anställdas utveckling, är det också viktigt att från början utvärdera hur det går för dem. Det är en fördel att kombinera det med utvärderingen av aktiviteterna, eftersom det ofta går in i vartannat. Dessutom behöver man redan från början undersöka de unga läsambassadörernas inställning till läsning, för att sedan successivt följa upp det. Det kan göras genom att kombinera frågeformulär med samtal.

Till sist; något som kan tyckas självklart, men som ändå kan vara bra att påminna om:

- Bestäm er från början för vad ni ska utvärdera och varför.
- Om ni kommer på fler relevanta aspekter under arbetets gång: komplettera med dem, eller en del av dem, även om ni inte hade dem med från början.
- Om ni kommer på fler aspekter som vore bra att ha med, men som ni inte kan ta med just nu – dokumentera dem och spara dem. Kanske väljer ni dem nästa gång istället.

- Är det flera olika aspekter som är lika viktiga för er att ta reda på eller är det 1–2 aspekter som är de viktigaste? Kanske behöver ni prioritera.

Att utveckla Läsambassadörerna vidare

Vad skulle man kunna göra mer? Hur skulle Läsambassadörerna kunna se ut om vi skulle vidareutveckla arbetet? Eller om andra aktörer testar det? Eller om en annan ort testar det? Vi ser inte särskilt många hinder, men desto fler möjligheter.

Här är några av våra förslag:

- Testa med andra åldersmålgrupper som läsambassadörer. Läsambassadörerna i våra organisationer har framför allt varit gymnasieungdomar och unga vuxna. Tillsammans i förening har även haft några enstaka högstadieungdomar i verksamheten. Detta har såväl ungdomarna som Tillsammans i förening varit nöjda med. Men barn och unga i lågstadie- och mellanstadieålder då? Det är inget som säger att det inte går, bara man anpassar uppdraget efter åldern.
- Fokusera på en avgränsad åldersmålgrupp, till exempel barn i förskoleåldern. Detta kan underlättas genom att till exempel samarbeta tätt med förskolor, familjecentraler och öppna förskolor, samt andra verksamheter som möter åldersmålgruppen 0–5 år.
- Fokusera på avgränsade målgrupper som man bedömer är särskilt viktig att erbjuda uppsökande verksamhet. Till exempel barn med funktionsnedsättningar, barn med annan språkbakgrund än svenska, barn och unga som lever i barnfattigdom, nyanlända, barn i vissa geografiska områden som bedöms ha mindre tillgång till böcker och läsning.
- Testa olika samarbetsformer för att genomföra läsfrämjande aktiviteter. Till exempel genomföra Läsambassadörerna innan eller efter andra aktiviteter som erbjuds av andra aktörer och riktar sig till samma målgrupper. Till exempel innan eller efter scenframträdanden (konserter, teater, cirkus), sportaktiviteter, fritidsaktiviteter. Våra organisationer har testat detta vid några tillfällen, men här finns mer att utforska.
- Testa Läsambassadörerna året runt som utåtriktad verksamhet. Välj former som passar för olika perioder under året.
- Testa delar av inspirationshandboken som handledning direkt för de unga läsambassadörerna. Inom Tillsammans i förening har vi börjat testa det, med gott resultat. Kanske blir nästa steg att ni som läser detta skriver en inspirationshandbok som riktar sig direkt till unga läsambassadörer (och inte till oss som jobbar med dem)?

Erfarna nybörjare

Vi gjorde det inte lätt för oss när vi startade Läsambassadörerna. Vi påbörjade arbetet mitt under pågående pandemi, den första pandemisommaren. Vi testade det i två olika slags organisationer. Vi har också förändrat arbetet och ändrat på samarbetet från år till år. Dessutom har arbetet med läsambassadörerna haft olika förutsättningar när det gäller ekonomi och andra resurser beroende på vilken av våra organisationer som bedrivit det och vilket år det har varit. Därför har vi inte bara kunnat vidareutveckla det arbete vi gjort tidigare. Vi har inte heller kunnat kopiera det.

Varje år har det dessutom till stor del varit som att börja om från början, eftersom så många av de involverade varit nya i arbetet. Dessutom – eftersom vi ofta valt att arbeta medskapande i stor utsträckning, innebär även det en nystart. När verksamheter är säsongsbetonade och inte kontinuerliga, är det ytterligare ett lager som förstärker det nya snarare än det pågående.

Så samtidigt som vi utgår från flera års erfarenheter av en verksamhet i två olika organisationer, kan man säga att vi utgår från flera delvis olika verksamheter, som var och en har bedrivits under en säsong. Vi är alltså både erfarna och nybörjare. Kanske kan man sammanfatta det med att vi – och våra organisationer – är erfarna nybörjare.

Det här innebär både fördelar och nackdelar för det arbete som ska utföras. De kanske främsta fördelarna är förhållningssättet och arbetskulturen; att det finns en upparbetad vana och förståelse för att arbetet planeras och utförs efter de aktuella förutsättningarna, och att det behöver se olika ut beroende på vilka som medverkar och vilka styrkor och resurser de har. Att ha en flexibilitet och ett testande förhållningssätt kan vara både lättare och kännas tryggare när man vet att det är så arbetet alltid har sett ut. Här finns inga upptrampade vägar eller inarbetade traditioner som man måste fortsätta följa. Däremot finns det flera olika arbetssätt som har prövats, och mer eller mindre erfarenhet som har förvärvats.

De största nackdelarna är att kontinuiteten har varit sisådär, ofta beroende på personalförändringar i egna eller andra organisationer, och att resurserna förändrats. Det kan låta som en klyscha, men det enda att göra är att se det som utmaningar att hantera, och att bygga upp en resilient – alltså motståndskraftig – verksamhet som klarar av förändringar. Här behöver man tänka in organisationen, arbetssätten och arbetskulturen. Om man vet att verksamheten kommer att utsättas för förändringar kan man till exempel göra som Tillsammans i förening gör när det gäller organisation och arbetssätt: En erfaren ledare arbetar tillsammans med en ny ledare. Den erfarna står för kontinuiteten tills den nya inte längre är

ny, utan själv erfaren, och kan representera kontinuitet. När det gäller arbetskultur och arbetssätt, gäller det att ingjuta i verksamhetens DNA att vara en lärande organisation, där det finns upparbetade arbetssätt för att säkra möjligheterna att vara det, och där det finns en upparbetad arbetskultur att både dela och ta tidigare gjorda erfarenheter och lärandeprocesser.

Slutord

I den här inspirationshandboken har vi beskrivit olika sätt att läsfrämja med unga som ambassadörer. Vi har redogjort för olika arbetssätt och vi har resonerat kring olika avvägningar och vägval.

Vi har försökt förmedla det vi tror att man behöver tänka på, eller kunna, för att genomföra ett arbete som Läsambassadörerna. Oavsett om det verkar självklart eller inte.

Vi är färgade av våra erfarenheter och präglade av både de framgångar och de motgångar vi själva har haft, både i det här arbetet och andra utvecklingsarbeten. Vi har själva stått inför de vägval vi beskriver, och vi har gjort våra val, utifrån vad vi trott fungerar bäst i de sammanhang vi befunnit oss i. Men vi är också bärare och förmedlare av andras perspektiv och erfarenheter. Vi vill vara representanter för Läsambassadörerna -oavsett om det är egenupplevda erfarenheter eller andras.

Samtidigt har vi medvetet valt att låta våra egna röster skina igenom här och där. Det har varit viktigt för oss ur ett professionellt perspektiv. Vi har trots allt varit insyltade i Läsambassadörerna en del och med det följer också ett ansvar att förespråka det vi tolkar har varit framgångsrikt och det vi tror på utifrån våra respektive erfarenheter.

Men först och främst handlar det inte om vilka val man har, utan om vilka **förutsättningar** man har. Alla satsningar behöver göras utifrån de specifika förutsättningar och sammanhang som finns. Därför kommer Läsambassadörerna-verksamheter alltid att skilja sig åt. Från år till år, från organisation till organisation, från område till område. Därför kommer ni som vill genomföra Läsambassadörerna att behöva göra på ert sätt.

Det är också därför vi har valt att kalla det här för en inspirationshandbok. Vi kan bistå med tips, råd och förslag. Vi kan dela med oss av erfarenheter. Vi kan väcka tankar. Och på dessa vis tror vi att vi kan inspirera er att bygga ert eget Läsambassadörerna. Däremot har vi har varken någon universalmetod eller simsalabimformel. Och ärligt talat är vi inte intresserade av att försöka skapa det heller; helt enkelt för att vi inte tror på det sättet att förmedla den här sortens kunskap. Om vi skulle ha försökt dela med oss av exakt hur ni ska göra, då hade det haft en begränsad relevans för er som läser.

Men hur öppen vi än har försökt göra den här inspirationshandboken, kan den förstås inte greppa över allt, eller vara relevant för alla olika typer av förutsättningar.

Den kanske allra största och mest omfattande relevansen skapar man i det aktuella sammanhanget. Under den tid vi hållit på med Läsambassadörerna och den här skriften, har vi haft förmånen att presentera arbetet, genomföra workshops tillsammans med andra, föra samtal och diskutera. Framför allt har vi fått ta del av andras berättelser, reflektioner och frågor. De samtal vi har haft och de perspektiv vi har tagit del av, har varit värdefullt i vårt arbete. Det har bidragit till att den här boken har fått en ökad relevans och att vi har blivit klokare. Vi vill peppa alla er som nu sätter igång med Läsambassadörerna, att i er tur föra samtal med andra. För vår egen del hoppas vi att även framöver kan finnas tillgängliga i frågor som gäller läsfrämjande arbete med unga som ambassadörer.

Bästa hälsningar

Sabina Dethorey, Biblioteken i Malmö & Hyrije Matarova, Tillsammans i förening

Bilaga 1: Läsambassadörerna – historik

Inledning

Hur mycket vi än tycker att vi berättar om Läsambassadörerna, är det många som efterlyser mer information. Särskilt om våra egna Läsambassadörer. Det försöker vi förstås avhjälpa med hela det här bokprojektet; det vill säga del 1 och del 2 av ”Att läsfrämja med unga som ambassadörer”, men för säkerhets skull ger vi er här en sammanfattande historik av våra respektive arbeten. Eftersom vi arbetat delvis på olika sätt, blir det en text per organisation. Texterna är översiktliga sammanfattningar. Mer detaljer och konkreta exempel finns i del 1 och 2, samt i de andra bilagorna.

Bakgrund och sammanhangssättning

Vi började jobba med läsambassadörerna år 2020. Biblioteken i Malmö har tagit en paus för att testa andra sätt att involvera praktikanter, medan Tillsammans i förening har fortsatt utan uppehåll med Läsambassadörerna.

Under de här åren har vi testat olika sätt att organisera arbetet, olika arbetssätt och olika omfång på arbetet. Vi har samarbetat mycket och mindre, och på olika sätt. Det var mitt under covid med alla de omställningar som det innebar. Att då sjösätta ett stort läsfrämjande arbete var både svårt och motigt. Samtidigt fanns det fördelar: där andra sommarlovsprojekt fick ställas in eller hitta helt andra former, kunde vi bara modifiera lite. Arbetet var ju ändå nytt och oprövat, och skulle ändå vara utforskande till sin natur. Så det var bara att öka på det utforskande perspektivet och göra det vi ändå var beredda på; att vara stigfinnare. Att bygga bron medan vi gick över den.

En sak var klar – vi och våra organisationer var tillräckligt taggade för att vilja fortsätta sommaren därpå. Under åren har vi testat olika omfattningar på Läsambassadörerna; olika antal handledare och olika antal unga läsambassadörer. Vi har olika former och omfång när det gäller introduktionerna. Vi har prövat att låta alla grupper utgå från ett ställe, och att låta varje grupp ha sitt specifika område. Vi har testat att låta de olika läsambassadörsgrupperna samarbeta i olika konstellationer eller mera jobba på för sig själva. Vi har testat att jobba med mer eller mindre knutet till biblioteken, och vi har testat mer eller mindre medskapande upplägg. Kort sagt; Ingen sommar har varit den andra lik. Och våra respektive läsambassadörsverksamheter har skiljt sig åt.

Tillsammans i förening är den av våra två organisationer som har arbetat längst och mest med Läsambassadörerna. De har utfört Läsambassadörerna varje sommarlov sedan 2020, och de har Läsambassadörerna i uppsökande bokcirkelform varje termin.

Läsambassadörerna Biblioteken i Malmö har inte lika lång erfarenhet av att genomföra Läsambassadörerna. Verksamheten har bara bestått av lovverksamhet, och nästan uteslutande med fokus på sommarlovet. De år verksamheten har genomförts, har den varit stor, med mellan ca 40 och 100 unga läsambassadörer varje år.

Läsambassadörerna Tillsammans i förening

Läsambassadörerna är en läsfrämjande verksamhet som drivs av Tillsammans i Förening i samarbete med skolor, bibliotek och lokala aktörer i Malmö. Initiativet startade 2020 i samverkan med Biblioteken i Malmö med målet att stärka barns läslust, språk och självförtroende, särskilt i områden där många barn saknar naturlig tillgång till läsning och organiserade fritidsaktiviteter. Sedan starten har verksamheten vuxit både i omfattning och kvalitet och etablerat sig som en viktig del av det lokala främjandearbetet för barn och unga.

Arbetet har byggt på en kombination av bokcirklar, uppsökande verksamhet och sommarinsatser med unga ledare. Bokcirklarna har främst genomförts under höst- och vårterminerna i skolmiljö. Där har barn regelbundet träffats för att läsa, samtala om böcker och delta i kreativa aktiviteter. Detta har visat sig vara en viktig framgångsfaktor för att väcka intresse även hos barn som från början inte haft någon läslust.

Den uppsökande verksamheten har varit ett centralt komplement och har pågått året runt, ofta i direkt anslutning till skoltid. Genom att vara närvarande i områdena har läsambassadörerna kunnat nå barn som annars inte söker sig till organiserade aktiviteter. Insatserna har bestått av spontana läsaktiviteter, samtal och relationsskapande arbete, vilket både har ökat deltagandet och bidragit till ökad trygghet i områdena.

Under sommaren har verksamheten förstärkts ytterligare genom praktik av unga ledare. Varje år har cirka 20–50 unga arbetat som läsambassadörer, vilket både har stärkt verksamheten och skapat förebilder för de yngre barnen. Att unga leder aktiviteterna har varit en viktig del i att skapa igenkänning, motivation och trygghet.

Sett över hela perioden har verksamheten nått ett stort antal barn. Totalt har cirka 630 unika barn deltagit i bokcirklar, medan den uppsökande verksamheten har nått omkring 2600 barn och unga per år. Per år Utbildar vi praktikanter och anställda

till läsambassadörer ungefär 70–80 unga per år jobbar som läsambassadörer varv 14–15 ingår som ordinarie personal och jobbar året runt. Det är också dessa som är handledare.

Resultaten visar tydligt att verksamheten har haft stor effekt. Mellan 80 och 95 procent av barnen har utvecklat en mer positiv inställning till läsning. Många barn har gått från att undvika läsning till att våga läsa högt, skriva egna texter och aktivt delta i diskussioner. Det har även skett en utveckling där fler barn läser hemma och söker sig till bibliotek. Utöver språkutveckling har verksamheten också bidragit till ökad självkänsla, social utveckling och trygghet både i grupperna och i områdena.

Sammanfattningsvis är Läsambassadörer en etablerad och växande verksamhet som kombinerar läsfrämjande arbete med socialt och relationsskapande arbete. Genom att arbeta både i skolan, i områdena och under sommaren har verksamheten lyckats nå tusentals barn och bidra till ökad läslust, stärkt språk och en ökad känsla av trygghet och gemenskap.

Läsambassadörerna Biblioteken i Malmö

Biblioteken i Malmös verksamhet Läsambassadörerna är en uppsökande läsfrämjande verksamhet som riktar sig mot barn och unga runt om i Malmö. Verksamheten utförs av unga Malmöbor som praktiserar som läsambassadörer. Tillsammans med sina handledare planerar och utför de arbetet.

Biblioteken i Malmö har genomfört verksamheten Läsambassadörerna under 3–4 års tid, framför allt under sommarlov, men även testat höstlov och jullov.

Biblioteken i Malmö är också samarbetspartner till Tillsammans i förening, som kontinuerligt en Läsambassadörerna-verksamhet.

Biblioteken i Malmös Läsambassadörer-verksamhet har varierat från år till år, från praktikperiod till praktikperiod. Variationerna beror på att vi har utvecklat verksamheten utifrån erfarenheter och lärdomar. Vi har också velat testa olika sätt att arbeta. Dessutom har vi haft olika förutsättningar när det gäller tid, pengar och personalresurser, tillgång till lokaler och möjligheter att samla praktikanter. Det vi beskriver här är därför en övergripande historik.

Läsambassadörerna har funnits på gårdar, i parker, på lekplatser, stränder, friluftsbad och andra ställen där barn och unga finns. De har läst tillsammans med barn och unga, berättat sagor, boktipsat, samt informerat om Sommarboken och annan biblioteksverksamhet för barn och unga. Ibland har vi erbjudit andra aktiviteter i samband med läsning, för att på så sätt locka så många som möjligt. Under ett par års tid hade vi också möjlighet att dela ut gåvoböcker till barn och unga.

Via Läsambassadörerna har barn och unga i Malmö fått tillgång till böcker och läsning på sin fritid, i roliga lustfyllda sammanhang. Barn och unga kunnat finna sina egna vägar till böcker och läsning – och upptäckt att de tycker om att läsa. De har fått information om Biblioteken i Malmö och de verksamheter som finns för deras respektive åldersmålgrupper. Dessutom har praktikanterna utbildats i läsfrämjande arbete och introducerats till Biblioteken i Malmö som arbetsplats och verksamhet. Därför är ytterligare en effekt av verksamheten att ung-i-sommar-praktikanterna själva lotsas in i ett läsambassadörskap som de bär med sig även efter avslutad praktik. För praktikanterna innebär praktiken också en utveckling och en möjlighet att lära känna hela Malmö, samt att lära känna Malmöbor från olika delar av staden.

I detta sammanhang är det också viktigt att betona att de praktikanter som är läsambassadörer är både aktörer och målgrupp. Handledarna (och praktikanterna själva) har beskrivit hur praktikperioden som läsambassadör är utvecklande för praktikanterna. Handledarna beskriver hur de har utgått från varje praktikants individuella förutsättningar för att just hen ska kunna medverka aktivt, trivas och utvecklas. När verksamheten har varit medskapande, har praktikanterna medverkat i planering, genomförande, utvärdering och vidareutveckling av verksamheten. Detta har lett till att de har utvecklat både nya och befintliga kompetenser.

Läsambassadörernas framgångsfaktorer kan sammanfattas i följande punkter:

- Gott om tid för introduktion och kontinuerlig handledning under hela praktikperioden så att praktikanterna, dvs läsambassadörerna, har bästa möjliga förutsättningar att utvecklas.
- Att göra läsning tillgängligt. Böcker och läsning ska finnas där barn och unga finns. Till exempel i parker, på badplatser, gårdar, gator, torg och lekplatser.
- Att introducera läsning så brett som möjligt och som vilket fritidsintresse som helst.
- Att låta böcker och läsning ta plats och vara synligt i det offentliga rummet.
- Att förmedla böcker och läsning via unga Malmöbor. Genom att de dessutom är en heterogen skara Malmöungdomar, blir de trovärdiga förmedlare och förebilder för de barn och unga de möter.
- Att informera om sommarboken och peppa barn och unga att delta – och också ge dem möjlighet att sätta igång direkt, under pågående aktivitet.
- Tillgången på språkkompetenser. Detta har underlättat såväl information och kommunikation som det själva läsfrämjande arbetet.

- Under åren har flera läsambassadörer sökt och erbjudits timanställning på Biblioteken i Malmö.

Till sist; lite siffror från 2022, när verksamheten var som störst: Ca 7000 barn och unga tog del av verksamheten. Läsambassadörerna var på ca 40 olika platser runt om i Malmö. Vissa platser var de på flera gånger. Läsambassadörerna delade ut 1117 kapitelböcker och bilderböcker samt dessutom ungefär 900 bilderböcker i miniformat, så kallade pixiböcker.

Läsambassadörerna inom Biblioteken i Malmö har genomförts i samarbete med andra aktörer. Förutom Tillsammans i förening har man samarbetat med bland annat Förskoleförvaltningen, Sommarscen och Malmö stads Kul i Malmö-satsning.

Bilaga 2: Exempel på en dag med Läsambassadörerna

Dagen börjar 8.30. Alla handledare samlades för att planera dagen. Vi stämde av om väderförhållanden och platser. En del i detta arbete är att rent logistiskt se till att inte flera grupper åker till samma plats, eller att det inte pågår andra evenemang eller att andra aktörer är på plats som av någon anledning gör vår insats överflödig eller olämplig.

När praktikanterna kommer började de med samling i Röda rummet. Alla var samlade kl 9.30. Första 10 minuterna var det ofta så att man väntade på någon som var sen. Under denna tid kunde man småprata om hur det hade gått dagen innan och om vi borde ändra något framöver. Vidare var detta en lämplig tid för praktikanterna att fylla i sina reflektionshäften. När alla var samlade åkte vi upp till krut eller till ett grupprum på fjärde våningen. Väl där diskuterade vi mer i detalj hur dagen skulle se ut. Vi pratade om platsen och kring huruvida det fanns kanske en fotbollsplan, en plaskdamm eller andra fysiska förutsättningar på den aktuella platsen. Vi gick igenom vad vi behövde ha med oss och kollade om vi hade tillräckligt med pärlor, papper osv kvar i packningen eller om dessa behövde fyllas på inför utflykt. Om det fanns särskilda skäl att ta med böcker på ett visst tema kunde praktikanterna få i uppgift att låna X antal böcker på det temat. Men annars använde vi samma böcker i flertalet dagar i sträck.

Om det var slut på medaljer kunde praktikanterna pyssla sådana. Vi har testat många olika sätt att göra medaljer på och de allra finaste var sådana som var som vikta rosetter i papper – men att rita på papper och sedan laminera har också fungerat bra. Medaljerna går åt i stor utsträckning när vi är på fält. Därför var det en vanligt förekommande uppgift för åtminstone en del av praktikanterna att tillverka sådana på förmiddagarna.

Sedan bestämdes en återsamlingstid till efter lunch. Vanligen utanför huvudentrén. Efter detta släpptes praktikanterna för lunch och handledare packade väskor inför eftermiddagens uppsökande verksamhet. Packningen bestod av:

- Biblioteksböcker
- Gallrade böcker
- Gåvoböcker
- Pixi-böcker
- Första hjälpen-kit
- Picknick-filtar

- Eventuellt pynt så som girlanger och skyltar
- Medaljer
- Pysselmaterial (papper, Mandalas, pennor, sax, kritor)
- Armbandsmaterial; pärlor, snöre, gummiband, flera saxar, skålar att hälla upp pärlor i
- Ansiktsmålning; flera penslar, spegel, våtservetter, vatten, papper, plastpåse eller liknande till skräp
- Skyltning av olika motiv till ansiktsmålning
- Ordlekar (laminerade) + white board-pennor + sprit att tvätta rent med
- Leksaker (typ plastdjur och handdockor)
- Diadem/utklädnad för praktikanter att ta på sig under sagostund
- Sommarboken-broschyrer (många)
- Informationsblad om biblioteken/Kanini/läsambassadörerna
- Såpbubblor + refill

Efter Lunch och packning gick vi till uppsamlingsplatsen, väl där brukade någon eller några av praktikanterna behöva följa med upp på fjärde våningen och hjälpa till att bära ner packning. Sedan fördelades packningen på praktikanterna. Vanligen behövde de som inte bar något på vägen dit följa med på vägen tillbaka och bära. Detta roterades mellan praktikanterna så att det skulle bli så rättvist som möjligt. Sedan tog vi oftast bussen till någon park.

Väl på plats började vi packa upp allt på filtarna. Ofta gjorde vi olika ”stationer” som vissa praktikanter hade ansvar över. En filt (eller två ihopsatta filtar beroende på) var ”pyssel”, en ”böcker”. Det brukar vara bra att sätta bok-filten så att man ser den först och måste gå förbi böckerna för att kolla på pysslet. Det är även en poäng att skilja gåvoböckerna från de andra böckerna på olika filtar eller genom att ha gåvoböckerna i en back eller kartong vid sidan av. Annars blandades böckerna ihop lätt av praktikanterna. Ett tips är också att tydligt märka upp vilka böcker som är gallrade så att man enkelt vet om det går att ge bort en specifik bok ifall ett barn blir särskilt fäst vid den. Vi hängde även upp girlanger och annat pynt i träd eller på staket osv. Framförallt hade vi nästan alltid ett ”medaljträd” där vi hängde upp alla medaljer så att barnen kunde springa dit och välja vilken de ville ha efter att de hade läst en bok.

Sedan skickades praktikanterna ut på diverse uppdrag; Några fick börja med att vika sommarbokenlappar. När dessa var vikta fick en praktikant i uppgift att

sticka in sommarboken i en pixibok. En eller två fick i uppgift att gå och prata med folk i närområdet om sommarboken och hänvisa till våra aktiviteter på den aktuella platsen. Om barnen var i lagom ålder för att läsa pixi-böcker fick de en sommarbokenlapp tillsammans med en pixibok och uppmuntran om att läsa den och skriva om den som första bok i sommarboken. Praktikanterna uppmanades även att hänvisa till våra aktiviteter för att få hjälp att fylla i sommarboken samt möjlighet att läsa fler böcker och även få dessa ifyllda. Sedan fick en eller två i uppdrag att hålla i ansiktsmålningen. Ett tips är att ha ett förberett kösystem med någon form av kölappar – då kan man erbjuda barnen att läsa eller att bli lästa för medan de väntar på sin tur att bli målade utan att de förlorar sin plats i kön. Några hade ansvar för armband och några för pyssel / ordlekar. Utöver dessa ansvarsområden hade givetvis ett flertal praktikanter i uppgift att läsa för barn och eller hjälpa dem välja bland böckerna.

När barnen har läst en bok vinner de en medalj från medaljträdet. När de har fått en medalj ser de som sitter i de andra stationerna att barnet redan har läst och då får de som pris för att de har läst även göra ansiktsmålning och ett armband om de vill (och det vill de oftast). Under hela tiden försöker man få barnen som är i parken att komma fram till oss. Något som har funkat bra för att barnen ska bli nyfikna är att fråga dem om de vill vinna en medalj – och sedan ta med dem till oss och visa vad man ska göra för att vinna en medalj (dvs läsa) och vilka fler aktiviteter man kan göra efter att man läst. Om något barn verkligen bara är intresserad av att tex pyssla men inte vill läsa brukar det gå bra att läsa något högt för dem medan de pysslar. Vill de absolut inte det heller är det ändå okej.

Medan barnen pysslar och läser brukar föräldrarna stå lite på avstånd och se på. Under tiden de står och ser på är ett bra tillfälle att berätta för dem om vad biblioteken har att erbjuda, berätta för dem om vilket deras närmsta bibliotek är samt berätta om sommarboken. När de ändå står och väntar är de glada för att prata om biblioteken.

När det börjar dra ihop sig för att packa ihop slutar vi helt enkelt att fortsätta att locka barn till oss, utan har mest låtit de som sitter på filten bli färdiga med de pysslar med. Praktikanterna packar ihop igen och de som inte bar något på vägen dit följer med tillbaka till biblioteket och packar upp där. Resterande släpps direkt på plats om de inte vill följa med en bit för att de är osäkra på hur man tar sig hem eller liknande.

Väl tillbaka efter uppsökande verksamhet har vi haft möte under en timmes tid. Vanligen diskuterar vi hur dagen har gått och ifall det har varit någon incident försöker vi hantera den inför morgondagen. Annars har vi mest planerat platser och gruppindelning inför morgondagen. Det är även under denna tid vi skrivit ut eller kopierat upp tex sommarboken om det börjar ta slut.

Bilaga 3: Exempel på utbildningsmoment för Läsambassadörerna

Vi rekommenderar introduktionsutbildningar för handledare, bokcirkelledare och unga läsambassadörer. Här nedan är en slags bruttolista på ämnen vi testat flera gånger. Vissa har funnits med från början; andra har vi lagt till efter hand när vi märkt att de behövs. Vissa kan man lägga ihop, andra är det bättre att ha fristående. Ofta varvar vi teori med praktik (presentation och workshop, till exempel).

Barnkonventionen

Jämställdhet och normkritik

Fördomsfri jämlikhet och diskrimineringsgrunder

HBTQIA+

Demokrati och engagemang

Ledarskap

Att läsa högt – Bibliotekarier tipsar

Att läsa högt – Språkutvecklare berättar och tipsar

Att välja böcker

Om Biblioteken i Malmö

Språk, makt och egenmakt

Att berätta en historia

Att skriva och berätta tillsammans med barn

Dyslexi: hur det kan visa sig hos barn och unga, och hur man kan underlätta för barn och unga med dyslexi

NPF och hur det kan visa sig hos barn och unga, och hur man kan underlätta för barn och unga med NPF

Sommarboken (aktivitet som Biblioteken i Malmö har under sommaren)

Bibblix (en app med böcker för barn mellan ca 6 och 12 år)

Bilaga 4: Workshop för att börja planera Läsambassadörerna

Arbete i grupp:

Var?

1. Vilka platser är bra för läsambassadörerna att vara på? Ta fram minst (5–10) förslag i varje grupp.
2. Gå sedan igenom en plats i taget och diskutera:
   A) Vad är det för fördelar med platsen?
   B) Finns det några nackdelar med platsen?
   C) Vem tror ni besöker platsen?
   D) När är denna plats som bäst att besöka? (Till exempel: Förmiddag? Eftermiddag? När det är sol? När det regnar? När det är molnigt?)

Vad?

1. Ta fram 3–5 förslag på vad ni kan göra en eftermiddag som Läsambassadörer.
2. Gå sedan igenom ett förslag i taget och diskutera:
   A) Vad behöver ni ha med er?
   B) Vad behöver ni planera?
   C) Finns det andra aktiviteter som fungerar att göra samma eftermiddag?

Hur?

1. Hur tycker ni att det är viktigt att vara mot de barn ni träffar?
2. Hur tycker ni att det är viktigt att vara mot de unga ni träffar?
3. Hur kan ni göra för att locka barn till er aktivitet/era aktiviteter?
4. Hur kan ni göra för att de ska vilja stanna kvar?

Läsambassadörernas bästa dag

1. Nu har ni jobbat fram en massa olika idéer och förslag. Om ni ska skapa den allra bästa Läsambassadörsdagen – vilka av era idéer vill ni då kombinera? Välj idéer både från Var? Vad? och Hur?
2. Kanske vill ni lägga till nya förslag eller ändra på något? Gör det i så fall.
3. Det här förslaget ska tävla i världsmästerskapen för Läsambassadörer. I tävlingen ingår följande utmaningar:
4. Hur ska ni göra om ingen kommer till er aktivitet?
5. Hur ska ni göra om det kommer flera hundra personer till er aktivitet?

6. Hur ska ni göra om det kommer tjugo barn som bara vill springa runt?
7. Hur ska ni göra om barnen inte kan svenska?
8. Hur ska ni göra om det kommer ett gäng vuxna som stör?

Vad ska vi göra om det regnar?

Läsambassadörerna brukar vara utomhus. Men hur ska ni göra de dagar det regnar?

Vilka olika sorters verksamhet kan ni ha då?

Var kan ni vara?

Tack

Tack för ert arbete! Ni kommer att dela det med de andra grupperna. På så sätt har ni nu gjort en massa planeringsarbete som ni kan ha nytta av framöver.

Bilaga 5: Värdet av Läsambassadörerna

Eftersom läsambassadörerna är en ny verksamhet skulle jag vilja att vi lär oss så mycket som möjligt av arbetet. Genom att beskriva vilka värden Läsambassadörerna har, och vilka värden läsambassadörerna skapar tror jag att vi lär oss mer och kan utveckla arbetet så bra som möjligt.

Därför vill jag be dig som är handledare och dig som är praktikant att fundera kring frågorna här nedanför.

Någon fråga är kanske svår att svara på. Men jag vill be er försöka. Och om ni inte kan svara så kan ni bara hoppa över den frågan.

Jag använder ordet värde. Man skulle också kunna använda ordet mervärde eller betydelse.

1. Vilka värden skapar Läsambassadörerna för dig som person?
2. Vilka värden skapar Läsambassadörerna för dig i ditt yrke/din praktik?
3. Vilka värden skapar Läsambassadörerna för er som grupp?
4. Vilka värden tror du att Läsambassadörerna skapar för de barn och unga som träffar Läsambassadörerna?
5. Vilka värden tror du att Läsambassadörerna skapar för din organisation?
6. Vilka värden tror du att Läsambassadörerna skapar för de aktörer/ organisationer som vi samarbetar med?
7. Vilka värden tror du att Läsambassadörerna skapar för vår stad/kommun?

Bilaga 6: Förslag på reflektionsdagbok för Läsambassadörerna

Namn (frivilligt): _____

Du som är med i Läsambassadörerna hjälper oss genom att dela med dig av dina reflektioner.

Det blir en slags rapport över din tid i Läsambassadörerna. Det kan till exempel handla om vad som gick bra, var roligt eller svårt. Kanske var det någonting som inte funkade, och du kanske har förslag på hur vi/ni borde ha gjort istället. Du kan också skriva ner tankar eller minnen som handlar om mötena med barn och unga.

Datum: _____

Aktivitet och plats: _____

Dina reflektioner:
(Tex: Hur gick det? Var något extra bra? Var något svårt? Borde vi ha gjort något annorlunda? Fanns det något problem ni löste?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Barns och ungas upplevelser:
(Ge exempel på hur de barn eller unga ni mötte verkade uppleva verksamheten)

_____

_____

_____

_____

_____

Bilaga 7: Övningar för att ta fram lösningsförslag

"Mingel-workshop" med poäng

- Dela ut ett papper till alla deltagare be de skriva ner det problem som de upplever är det största hindret för att utföra den givna uppgiften (anonymt)
- Be alla vika ihop sitt papper
- Sätt på musik och be de röra sig i lokalen och utbyta sina lappar mellan varandra så länge musiken är igång.
- Pausa musiken då och då (du väljer hur ofta beroende på hur står gruppen är, men 5 gånger brukar vara lagom för en grupp på 10-15 personer). Varje gång du pausar ska du be alla vika upp pappret de har i handen och läsa vad som står tyst. De ska tycka till om påståendet som står på pappret genom att skriva ett tal mellan 1-5, där 5 motsvarar håller helt med.
- Om du kört punkten ovan 5 gånger innebär det att maxpoängen är 25. Be alla räkna hur många poäng pappret de håller i fått. Fråga sedan om någon har 25 poäng, 24 poäng, 23 poäng etc. Tejpa fast lappen som fått högst poäng på en vägg. Lappen som fått näst högst tejpas under den första lappen. Upprepa detta tills ni får 3-5 lappar tejpade på väggen.
- Nu har ni en lista på de problem som gruppen gett högst poäng, vilket innebär att dessa bör prioriteras när ni skissar fram lösningsförslag. Börja högst upp på listan och jobba er igenom problemen tillsammans.

Denna metod gör det möjligt att på ett roligt sätt identifiera vilka problem som är störst i ett arbete och bör prioriteras för att kunna driva arbetet framåt.

Troika-consulting

Denna övning gör det möjligt för en person att få hjälp med att lösa ett problem som de står inför.

- Dela in deltagarna i grupper om 3. Denna övning körs i tre omgångar, för varje ny omgång välj en ny person till "klient" och två blir "konsulter".
- Klienten är personen som har ett problem som hen behöver hjälp med att lösa. Klienten börjar med att berätta om sitt problem och vilken typ av hjälp hen söker. (1-2min)
- Konsulterna ställer nu frågor till klienten för att bättre förstå problemet. (1-2min)
- Klienten ska nu vända sig om så att klientens rygg är mot konsulterna.

- Konsulterna ska nu tillsammans generera idéer, förslag och vägledande råd. Klienten hör allt som diskuteras och kan anteckna samtidigt. (4-5min)
- Klienten vänder sig nu om och delar med sig av vad hen upplevde som mest värdefullt från samtalet konsulterna haft. (1-2min)
- Utse ny klient och upprepa stegen ovan.

Mer bakgrundsinformation om denna övning finns att läsa på Troika Consultings hemsida (länk, på engelska).

5 whys följ upp med 5 hows

Denna metod gör det möjligt att på ett enkelt sätt förstå ett problem och grundorsakerna till problemet genom att man ställer frågan "varför" 5 gånger till ett problem. Genom att följa upp detta med 5 "hur" kan man börja skissa på lösningar till problemet.

- Dela in deltagarna i grupper om 2. Låt den första vara personen som ställer frågor och den andra personen som besvarar frågorna.
- Ställ frågan: "vad gör du när du jobbar med …. (ämnet eller problemet ni står inför). Gör en kort lista över aktiviteter." Personen som ska ställa frågor ska nu följa upp besvararens svar med frågan "varför". När besvararen svarat ställer frågeställaren frågan "varför" igen. Detta görs totalt 5 gånger.
- OBS! Frågeställaren får inte säga något när besvararen pratar.
- Upprepa samma sak fast ställ istället frågan "hur" 5 gånger.
- Byt roller

Mer bakgrundsinformation om denna övning finns att läsa på Liberating structures hemsida (länk, på engelska).

What happened, So what, Now what?

Vad hände, Vad innebär det, Vad nu?

Denna övning gör det möjligt att förstå och koordinera nästa steg för att undvika oproduktiva konflikter som kan ske pga missförstånd.

- Dela in deltagarna i mindre grupper av 5-7 personer
- Dela med dig av en erfarenhet eller ett problem som har skett. Fråga sedan frågan "Vad? Vad hände?"

- Fråga sedan "Vad innebär det? Varför är det viktigt?"
- Fråga sedan "Vad gör vi nu? Vilket agerande är logiskt att ta nu?"

För frågorna ovan be varje person först tänka själv i 1min, sen låt grupperna diskutera frågan i sina grupper 2-7min och sedan diskutera frågan i helgrupp i ca 3-8min.

Mer bakgrundsinformation om denna övning finns på Liberating structures hemsida (länk, på engelska).

1, 2, 4 - All

Denna övning gör det möjligt att inkludera alla i en grupp oavsett hur stor gruppen är. Man kan med denna övning generera bättre och fler idéer snabbare.

- Presentera ett problem och fråga sedan vilka möjligheter DU ser för att göra framsteg på detta problem? Hur hade du hanterat situationen? Vilka idéer och ageranden hade du rekommenderat?
- Be alla reflektera på föregående punkt individuellt i 1min
- Be deltagarna att sedan i par bygga på sina idéer från föregående punkt. 2min
- Be de sedan dela med sig om sina utvecklade idéer från paren i grupper om fyra (vad ser ni för likheter och skillnader mellan idéerna?) 4min
- Fråga sedan alla grupper vilken idé stod ut för dem under konversationerna. Låt varje grupp dela med sig om en viktig idé med hela gruppen. 5min

Mer bakgrundsinformation om denna övning finns på Liberating structures hemsida (länk, på engelska):

Bilaga 8: Exempel på planering och upplägg av bokcirklar

Ordning och reda

Före aktiviteten:

- Aktivitetsledare: Kolla i förväg vem du jobbar med och vad för aktivitet ni ska ha.
- Aktivitetsledare: Finns all material där på plats? Om det saknas material, kontakta (FYLL I NAMN)
- Om du är osäker på något, kontakta (FYLL I NAMN) slack eller telefon.

Under aktiviteten:

- Närvaro ska tas i början av varje pass (deltagarnas förnamn, efternamn och hela personnummer).
- Erbjud deltagarna om att bli medlemmar hos TiF (inget måste men om de villstödja oss). Det gör ni genom att ge de medlemslappar som finns att hämta på KC.
- Genomför aktivitet
- Anteckna för statistik: antal barn (antal flickor respektive pojkar), hur många av de som verkar intresserade av läsning, och hur många av de som verkar få förändrat läsintresse under passet. Kolla statistik dokumentet

Efter aktiviteten:

- Städa
- Aktivitetsledare: Lägg in statistiken i statistik dokumentet

Planering

Vecka 36:

1. Introduktion: Berätta om oss och bokcirklar
2. Incheckning: Namn, hur de mår idag, och om de har en favoritbok
3. Övning: Gör tankekarta tillsammans på stort papper som du lägger på bordet/ golvet. Ha färgpennor på plats. Varje barn ska skriva i den gemensamma tankekartan "Varför är det viktigt med läsning?"
4. Charader

Vecka 37:

1. Incheckning
2. Pyssel: Skapa bokmärken + klistermärken
3. Ha ljudbok i bakgrunden när de pysslar

Vecka 38:

1. Incheckning
2. Gör egna spel; memory, bingo, loppor, ordlek (sällskapsspelet), korsord, rebus

Vecka 39:

1. Besök Lindängenbiblioteket

Vecka 40:

1. Incheckning
2. Bygg en rymdraket
3. Skriv en berättelse om rymdraketen
4. Läs upp den för andra i helgrupp

Vecka 41:

1. Incheckning
2. Skapa en tidning. Välj mellan dessa ämnen: skolbiblioteket, bokcirklarna, läsning, skolan
3. Gör intervjuer, rita och skriv

Vecka 42:

1. Incheckning
2. Skapa en tidning. Välj mellan dessa ämnen: skolbiblioteket, bokcirklarna, läsning, skolan
3. Gör intervjuer, rita och skriv
4. Sista 30 min: Läs varandras tidningar

Vecka 43:

1. Besök Stadsbiblioteket

Vecka 44:

1. Lov

Vecka 45:

1. Incheckning
2. Läs mysterium bok
3. Lös egna mysterier

Vecka 46:

1. Incheckning
2. Läs mysterium bok
3. Gör egna mysterier och lös varandras

Vecka 47:

1. Incheckning
2. Läsning
3. Frågesport på kahoot om boken med pris!

Vecka 48:

1. Besök Lindängenbiblioteket/Rosengårdsbiblioteket

Vecka 49:

1. Högläsning tillsammans ur en bok
2. Dramatik övning - Varje person får samma text och de får en känsla utdelad som tex arg, glad, ledsen, stolt, nervös, rädd, kärleksfull, nyfiken, äcklad, överraskad, ilska. Varje deltagare ska öva på att läsa högt med den känslan.
3. Sedan samlas vi i helgrupp och varje deltagare får läsa upp sin text med den känslan.

Vecka 50:

1. Julspecial
2. Incheckning
3. Läs julberättelser
4. Kolla på julkalendern och ät pepparkakor + clementiner

Vecka 51:

5. Funnys äventyr/Akademibokhandeln

Material:

- Böcker
- Post-it-lappar
- A4-papper
- Färgpennor och blyerts
- Färgpapper
- Lamineringspapper
- Lamineringsmaskin
- Lim
- Priser (klubbor eller något annat litet till fotbollsturnering)
- Häftapparat med häftstift
- Skriv ut mandala, sudoku, korsord
- Klistermärken eller annan dekoration
- Ordlekar
- 14 kakburkar per skola
- Muggar
- Saft