

Personele mobiliteit bij de Bibliotheek van de RUG: good practices

De Rijksuniversiteit Groningen bezuinigt 10% op ondersteunend personeel en bevindt zich in een volledige reorganisatie van de bibliotheken. Een gericht mobiliteitsbeleid ondersteunt dit met een klinkend resultaat: in anderhalf jaar tijd heeft het Bibliotheekmobiliteitsoverleg (BMO) 35 vacatures intern weten te vervullen. Een prachtige score binnen een beroepsgroep die gewoonlijk als honkvast bekend staat.

Sense of urgency

Najaar 2007 stelde het College van Bestuur van de RUG de commissie Toekomst Organisatie Wetenschappelijke Informatievoorziening en Bibliotheken in. Deze commissie schetste de contouren van een nieuw organisatiemodel voor de bibliotheken van de RUG, wat de aanloop vormde voor een reorganisatie van die bibliotheken. Vooruitlopend hierop achtte het College een gericht mobiliteitsbeleid nodig, waarvoor eind 2007 het Bibliotheekmobiliteitsoverleg (BMO) is gevormd. Het BMO zorgt voor een RUG-brede afstemming over personeel, de ontwikkeling van bibliotheekmedewerkers en het stimuleren van medewerkers om hun inzetbaarheid te vergroten.

Communicatie

Vanuit het besef dat mobiliteitsvergroting geen vanzelfsprekende zaak is voor zowel bibliotheekmedewerkers als voor leidinggevenden, is veel tijd en aandacht besteed aan het bevorderen van draagvlak. Een goede introductie van de bestaansreden, doel, samenstelling, actieplan en werkprocedure van het BMO zelf was essentieel. Het voorleggen van het actieplan aan de directie van de UB, faculteitsbibliothecarissen, UB-afdelingshoofden, de RUG-afdelingen Mobiliteit & Opleiding en Personeel & Organisatie was de eerste stap. Verder maakte het BMO gebruik van verschillende communicatievormen en bezocht het team- en afdelingsoverleggen binnen UB en faculteitsbibliotheken.

Loopbaaninventarisatie

Het BMO heeft een loopbaaninventarisatieformulier opgesteld en in januari 2008 onder alle medewerkers van de RUG-bibliotheken verspreid. Het onderwerp mobiliteit kwam hiermee volop in de aandacht. De leden van het BMO voerden in totaal 29 loopbaan-/mobiliteitsgesprekken met de bibliotheekmedewerkers die het loopbaaninventarisatieformulier invulden en er zijn afspraken gemaakt over door de medewerker te ondernemen loopbaanstappen. Van de 29 personen hebben tien een mobiliteitsstap gemaakt, waarvan twee buiten de RUG-bibliotheken. Vijf collega's zochten hun weg buiten de RUG-bibliotheek door elders te solliciteren.

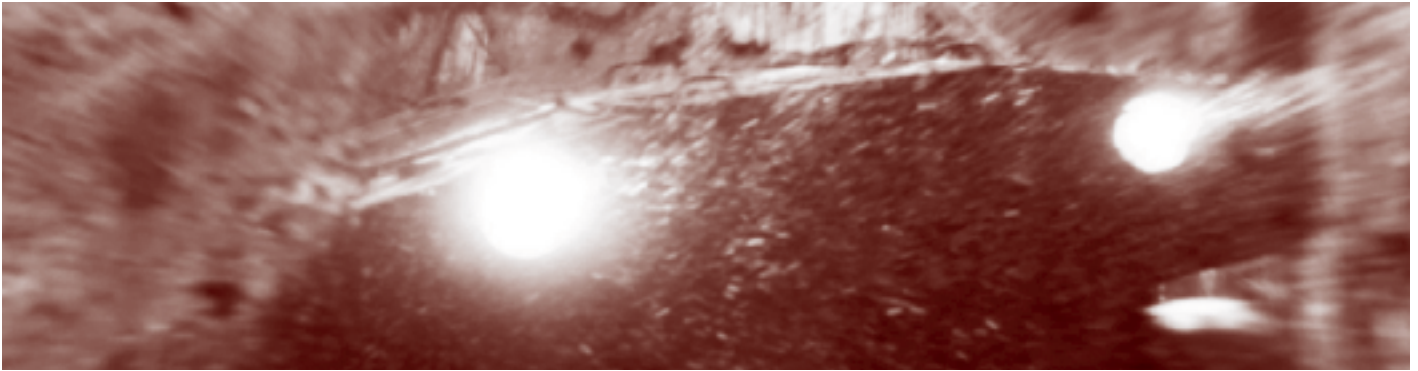


Kijkje in de keuken

In 2008 en begin 2009 organiseerde het BMO diverse 'Kijkjes in de keuken' bij de RUG-bibliotheken. Doel van het Kijkje in de keuken is (nader) kennismaking met de bibliotheeklocaties d.m.v. bibliotheekbezoek, een rondleiding en korte presentaties over highlights van de locaties. Dit met het oog op kennismaking, mobiliteit (stages, uitwisseling, detachering, vacatures), kennis van elkaars collecties en dienstverlening, het leggen van dwarsverbanden en natuurlijk de intensivering van de samenwerking. Het Kijkje in de keuken is wandelend of per fiets georganiseerd naar de verschillende bibliotheeklocaties. De belangstelling was groot.

Kijk op je loopbaan-dag

Najaar 2008 is het Loopbaanstimuleringsplan van de Bibliotheek der RUG verschenen met actiepunten, zoals het organiseren van een studiedag 'Kijk op je (bibliotheek)loopbaan'. Deze 'Kijk op je loopbaan'-dag is gepland op 14 oktober 2009. Op deze dag volgden de deelnemers



workshops, deden ze mee aan een netwerkspel en regelden ze zelf een snuffelstage bij een instelling naar keuze. Naast de RUG participeren ook woningbouwverenigingen en gemeentes uit Groningen, Drenthe en Friesland. De RUG kan ruim 60 deelnemers afvaardigen, waarvan ongeveer 15 deelnemers vanuit de bibliotheken

Begeleiding vacatures

Duidelijkheid en transparantie bij de werkwijze is onontbeerlijk. Bij vacatures is de werkwijze als volgt: Allereerst melding van een vacature vergezeld van een schriftelijke functiebeschrijving / UFO-profiel en advertentietekst, met indicatie van de salarisschaal, door een faculteitsbibliothecaris of een UB afdelingshoofd bij de coördinator van het BMO. Vervolgens vindt bespreking van de vacature plaats in het maandelijkse BMO, in aanwezigheid van de betreffende faculteitsbibliothecaris of het UB afdelingshoofd. En al zorgt het BMO voor verspreiding van de vacaturetekst, het heeft geen bemoeienis met het verloop van de selectieprocedure noch de besluitvorming. Dat is omdat de bevoegdheid daartoe tot het moment dat de nieuwe bibliotheekorganisatie van kracht is bij de faculteiten respectievelijk de UB ligt. Wel evalueert het BMO het verloop van de gehanteerde procedure.

Flexpool

In het Loopbaanstimuleringsplan was ook opgenomen dat het BMO de zogenaamde Flexpool (die van 2001-2005 goede diensten had bewezen) nieuw leven in zou blazen. Eind 2008 bleek er binnen de RUG-bibliotheken opnieuw grote behoefte aan flexibel inzetbare medewerkers te bestaan. Bijvoorbeeld bij knelpuntsituaties door afwezigheid wegens ziekte of onvoorziene omstandigheden. Ook voor projecten kan een tijdelijke extra aanvulling nodig zijn.

Interne vacaturevervulling

De interne vervulling van alle (35) vacatures is in 2009 en 2008 –m.u.v. een stageplaats– via het BMO uiteindelijk intern positief verlopen. In

2009 is slechts één keer besloten een vacature vrij te geven voor externe werving. Deze externe werving vond geen doorgang.

Het BMO constateert ondertussen wel, dat interne invulling van de tijdelijke vacatures steeds problematischer aan het worden is.

Opleiding

Het BMO stimuleert (bij)scholing en opleidingen voor bibliotheekmedewerkers flink. UB-opleidingscoördinator Gretha Landman is hier actief bij betrokken. Sinds voorjaar 2008 zijn diverse initiatieven genomen, die beschreven staan in het Opleidingsplan van de Bibliotheek der RUG 2008.

Stages

Het stimuleren van stages om medewerkers gerichte werkervaring te bieden bleek succesvol. Het BMO beperkt zich niet alleen tot interne stages, maar ondersteunt nadrukkelijk ook stages buiten de RUG en in enkele gevallen buiten bibliotheekfuncties.

Minder fortuinlijk

Zijn er dan alleen maar positieve resultaten te vermelden? Nee, laten we eerlijk zijn. Als BMO liepen we in sommige gevallen aan tegen de (on)mogelijkheden en beperkingen van de bibliotheekorganisatie en tegen de grenzen van de medewerkers en leidinggevenden.

Het plan om een Teamleidercarrusel te organiseren voor coördinatoren, zaalbeheerders, teamleiders en plaatsvervangend leidinggeven- den is uitgesteld i.v.m. de reorganisatie en de vele personele wisselingen in 2008.

De flexibiliteit van bibliotheekmedewerkers kent zijn grenzen. De mobiliteit van de ene bibliotheekmedewerker heeft natuurlijk consequenties voor de collega's, ook voor diegenen die geen mobiliteitsstap zetten. Die dienen veelal de werkzaamheden op te vangen tijdens de afwezigheid van hun collega en zij hebben tot taak eventuele vervangers in te werken en te begeleiden. Ook ontstond bij sommigen het gevoel achter het net gevestigd te hebben toen de eerste

lichting loopbaankandidaten een verandering van taken op zich nam. Aan het managen van de onrust die ontstond door de vele personele wisselingen kan niet genoeg aandacht worden besteed, merkte het BMO.

Balans opmaken

Met de interne vervulling van maar liefst 35 vacatures bij de RUG-bibliotheken in een periode van nog geen anderhalf jaar, is gebleken dat de bibliotheekmobiliteit binnen de RUG een enorme impuls heeft gekregen. En dat voor een categorie medewerkers die gewoonlijk als honkvast bekend staat!

De personeelsreductie is ondertussen flink gevorderd. Van 133,4 fte per juni 2008 is het formatiekader van het reorganisatieplan en van het Conceptpersoneelsplan voor de Bibliotheek van de RUG (19 augustus 2009) ondertussen 122,3 fte, waarbij plaatsing in de bovenformatieve ruimte buiten beschouwing is gelaten. De Bibliotheek van de RUG heeft bovendien een aantal vacatures. Deze vacatures zijn voornamelijk op functieniveau bibliotheektechnisch medewerker en afdelingshoofd. De mutaties van het afgelopen anderhalf jaar omvatten totaal bijna 12 fte.

Het BMO heeft met een groot aantal loopbaaninitiatieven kansen geschapen voor een aantal collega's met een mobiliteitswens. Dit gaf intern mogelijkheden voor verschuivingen en taakverrijking. Het gerichte mobiliteitsbeleid binnen de RUG-bibliotheken bleek succesvol, dankzij de medewerking van personeel en leidinggeven- den.

Al met al kan gesteld worden dat het BMO in zijn opzet is geslaagd. De stimulering van de mobiliteit is meer dan gelukt. De actiepunten uit het Actieplan, het Opleidingsplan en het Loopbaanstimuleringsplan zijn grotendeels gerealiseerd en we hopen de verwezenlijking van onze plannen in 2010 voort te kunnen zetten. ❏