

Stapsgewijs vernieuwen met OBIP+

OBIP+ is een instrument voor integraal personeelsmanagement, dat in opdracht van de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB) is ontwikkeld en in toenemende mate wordt gebruikt door bibliotheken. Wat is OBIP+ precies, wat kun je ermee en welke ervaringen zijn er inmiddels mee opgedaan?

OBIP+ is een hulpmiddel dat het management ondersteuning moet bieden bij het stapsgewijs doorlopen van het gewenste organisatieproces: van visie en missie via afdelingsplannen naar functie- en competentieprofielen, die vervolgens worden vertaald naar de werkpraktijk en werkbeleving van medewerkers. Daartoe moet OBIP+ de spanningsverhouding tussen gewenst en huidig functioneren helder in beeld brengen, zodat duidelijk wordt, in de vorm van persoonlijke ontwikkelingsplannen, waar en welke acties nodig zijn om de ontwikkelingsdoelen van de organisatie te bereiken. OBIP+ is afgeleid van IP+, dat in andere branches veel wordt gebruikt, en in opdracht van de WOB op maat ontwikkeld voor de openbare bibliotheken. De strategienota van de Vereniging van Openbare Bibliotheken heeft als leidraad gediend bij het definiëren van visie en doelen voor de bibliotheken. OBIP+ is benaderbaar via een website; wijzigingen kunnen dus centraal worden aangebracht, waardoor elke gebruiker steeds de meest actuele content tot z'n beschikking heeft.

'OBIP pragmatisch gebruiken'

Astrid de Kleijn (Biblioservice Gelderland): 'We zijn gestart met het servicebedrijf plus één pilot bij de Basisbibliotheek Noordwest Veluwe. OBIP gebruiken we als één van de instrumenten, ik zie het niet als leidend. Dat neemt niet weg dat ik de methodiek zeer bruikbaar vind. De nieuwe functies van het servicebedrijf zijn gedeeltelijk gebaseerd op de functieprofielen uit OBIP. We werken nu al met de functieprofielen die in functiedatabank zitten. Binnenkort gaan we starten met competentie management en ook daarvoor zullen we gebruikmaken van OBIP. Ik ben er enthousiast over. OBIP is als integraal personeelsmanagementinformatiesysteem een teken van professionalisering. Als rayondirecteur sta ik mijzelf toe er ad-hoc de onderdelen uit te pikken die ik nu kan gebruiken. Dat zou ik iedereen aanraden: werk pragmatisch met OBIP. Functioneringsgesprek voeren? Competentiemanagement opzetten? Met OBIP maak je daarmee een goede eerste stap, ook als daar nog geen gedetailleerde missie aan ten grondslag ligt.'

Delen van kennis

Inmiddels werkt 60% van de bibliotheken met OBIP+: zowel grote als kleine werkgevers. De uniformiteit, die ontstaat doordat veel werkgevers dezelfde aanpak hanteren bij het vertalen van strategie in functies en werkpraktijk, schept kansen voor collectieve ontwikkeling en het delen van kennis. Inmiddels wordt al collectief kennis, ervaring en inhoud gedeeld bij het vormen van nieuwe functies, die ontstaan door het verder ontwikkelen van bibliotheekorganisaties. Het delen van deze informatie leidt tot een landelijke verzameling voorbeeldfunctieprofielen en voorbeeldcompetentieprofielen, die werkgevers met enkele aanpassingen geschikt kunnen maken voor de eigen lokale bibliotheek. De functieprofielen hebben geleid tot de ontwikkeling van een functiewaarderingssysteem en een landelijke opleidingsdatabank. Verwacht wordt dat de uitwisseling van kennis en ervaring tussen werkgevers zal worden verbreed en geïntensiveerd. Zo worden op dit moment overal in het land ervaringen uitgewisseld over de aanpak en de inrichting van de bibliotheekvernieuwing.

'Arbeidsmobiliteit neemt toe'

Lieke Poel (Overijsselse Bibliotheek Dienst): 'Ik coördineer de implementatie bij de OBD en lokale bibliotheken. Ook gebruik ik het systeem als P&O-instrument, bijvoorbeeld het model voor het voeren van een sollicitatiegesprek, en als hulp bij het vormgeven van personeelsadvertenties. Of ik blij ben met OBIP? In z'n algemeenheid ben ik enthousiast. Visie, missie en kernwaarden worden helder en toegankelijk gemaakt voor iedereen. Daarnaast is het waardevol om - op basis van de functieprofielen - ieders persoonlijk ontwikkelingsplan verder vorm te geven. Maar het belangrijkste is wellicht het feit dat OBIP landelijk wordt ingevoerd. Dit betekent dat een aspect als kwaliteitszorg op grote schaal structureel aandacht krijgt. De bibliotheken gaan daardoor ook dezelfde taal spreken. Er komt meer uniformiteit, zeker als het gaat om functieprofielen, waardoor de arbeidsmobiliteit binnen de branche sterk zal toenemen. Dat mag je toch een positieve ontwikkeling noemen.'