

Jos Metselaar: 'OBIP biedt maximale helderheid'

Geestelijk vader van OBIP+ is directeur Jos Metselaar van het organisatieadviesbureau Indynamix, dat het instrument heeft ontwikkeld. De eerste OBIP-licentie werd in 2001 uitgereikt aan de Bibliotheek Zeist en inmiddels werkt meer dan de helft van de bibliotheken ermee met deze systematiek. Wat maakt OBIP+ zo aantrekkelijk?

Waar staat dat plusje eigenlijk voor?

'Dat verwijst naar alle dingen die je óók kunt met OBIP. Het is niet alleen een tool om de bibliotheekvernieuwing te ondersteunen, je zult straks zien dat dit instrument zich gaat ontwikkelen tot een landelijk platform waar beleidsmakers en lokale werkgevers met elkaar discussiëren en informatie uitwisselen. Omdat straks - naar verwachting - vrijwel alle bibliotheken met OBIP zullen werken, kun je dankzij die uniforme methodiek informatie landelijk verzamelen, bijvoorbeeld over functie-innovatie en arbeidsmarkt.'

Waarom is de branche gestart met OBIP?

'Blijkbaar staat niet iedereen in de rij om bibliothecaris te worden, dus was er grote behoefte om de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Dan is het zaak om functies kleurrijker te maken, waardoor je als bibliotheekorganisatie een interessante werkgever wordt. Op die manier breng je de dynamiek in de branche terug. Daar komt het hele vernieuwingsproces nog bij, waardoor elke bibliotheekorganisatie de opdracht heeft meegekregen te veranderen, te innoveren en niet te vergeten: te bezuinigen. OBIP is een beproefd instrument om zo'n ingrijpend proces soepeler te laten verlopen.'

OBIP+ is een webbased tool. Waarom geen 'ouderwetse' syllabus?

'OBIP wordt ondersteund door software en dat biedt vele voordelen. OBIP biedt bijvoorbeeld veel achtergrondinformatie, van: hoe voer je een functioneringsgesprek?, tot: hoe zet je een personeelsadvertentie op? Stop je dat allemaal in een map, dan krijg je een loodzwaar - en dus onpraktisch - dossier. Daarbij is

OBIP "intelligent". Je kunt bijvoorbeeld automatisch functies vergelijken met de *performance* van de medewerker, handmatig zou dat te veel tijd kosten. Nu er een landelijk netwerk is ontstaan, worden steeds meer gegevens uitgewisseld. Maar je kunt via dat netwerk ook aan talentscouting doen bijvoorbeeld. Voor dit soort zaken is het een zegen.'

Hoe zit het met het draagvlak? Zien de bibliotheken OBIP zitten?

'Aanvankelijk waren er wat twijfels. Toch stapten meteen een tiental bibliotheekorganisaties in en daarna volgden er snel meer. Ik hoor nu veel enthousiaste verhalen. Dat is niet verwonderlijk omdat men - in het licht van de komst van het nieuwe 'functiehuis' - OBIP kan inzetten als transparant functiewaarderingsinstrument. Je kunt medewerkers laten zien: hier gaat de bibliotheek naar toe en dit betekent het voor jou. Zo biedt OBIP maximale helderheid over kennis, vaardigheden en competenties in relatie tot de beoogde bibliotheekvernieuwing. Met OBIP wordt heel veel expliciet gemaakt. Daarnaast werkt het kostenbesparend, doordat je zelf je eigen veranderingsproces stuurt en dat is veel goedkoper dan het inhuren van een organisatieadviesbureau.'

Heeft het project een einddatum?

'Nee, OBIP is nooit klaar. Werkgevers komen minimaal twee keer per jaar bij elkaar in de gebruikersraad en brengen advies uit over de doorontwikkeling. Dit heeft al geleid tot initiatieven om een opleidingsbank en een functiewaarderingsinstrument te ontwikkelen. De Bibliotheek Deventer bijvoorbeeld heeft met OBIP een compleet nieuwe werkstructuur - van zowel de primaire als de secundaire processen - ontwikkeld. Ook zal OBIP een rol gaan spelen in de experimenten om de *performance* van bibliotheekorganisaties met elkaar te vergelijken. De factor personeel is daar heel belangrijk in: wat kost de dienstverlening precies? Met zo'n digitaal overzicht van alle functieomschrijvingen is een berekening - en een vergelijking tussen bibliotheken - snel te maken.'

OBIP kengetallen leveren. Tijdschrijven bijvoorbeeld hoeft dan niet meer, want de kengetallen haal je zo uit de met OBIP gemaakte functieomschrijvingen.'

Over de richting waarin de bibliotheekvernieuwing moet plaats vinden, zegt Dingemans dat het aan de bibliotheken zelf is om hun eigen ontwikkeling vorm te geven. 'De WOB heeft natuurlijk ook een idee over de verandering, maar die beperkt zich in algemene zin tot: laat elke bibliotheek een aantrekkelijke werkgever worden. We hopen dat OBIP niet alleen zal worden gebruikt door de manager, maar ook door de medewerker. Zij kunnen de vragen in het standaard functioneringsgesprek - het planningsgesprek, zoals dat in OBIP genoemd wordt - ook zelf invullen. De score die dat oplevert, kan een *eye-opener* zijn. OBIP kan de medewerker ook helpen bij het vinden van een andere baan: hij kan zich straks aanmelden bij het virtuele

loopbaancentrum zonder dat zijn leidinggevende daarvan hoeft af te weten.'

Cyclisch leren

Dingemans rekent erop dat minimaal 90% van alle bibliotheekorganisaties uiteindelijk voor de OBIP-licentie zal kiezen. 'Dat moet haalbaar zijn, want het is een heel bruikbaar instrument om visie, missie en kerntaken concreet te vertalen naar bijvoorbeeld jaarplan, functies en organisatieschema. OBIP dwingt je om keuzes te maken over hoe je gaat veranderen. Je kunt wel drie dagen op de hei gaan zitten en kerntaken op papier zetten, maar het is juist de kunst om die in de organisatie concreet te maken. OBIP helpt je daarmee. Het maakt mensen bewust van wat er in de toekomst nodig is. Zo blijf je steeds weer veranderen op basis van je ervaringen. Een mooie manier van cyclisch leren.'

Dingemans: 'OBIP maakt mensen bewust van wat er in de toekomst nodig is'