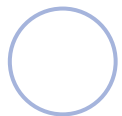


# ProBiblio



voor bibliotheken



**ProBiblio**



voor bibliotheken

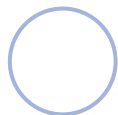
# Rapportage onderzoek draagvlak HR-netwerk

Een onderzoek onder bibliotheekorganisaties  
voor Stichting BibliotheekWerk

# Inhoud



<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>6</b>	<b>4. ONDERWERPEN 2018/2019</b>	<b>26</b>
<b>1. ONDERZOEKSVERANTWOORDING</b>	<b>9</b>	4.1 Thema's hoog op de agenda	27
1.1 Over het onderzoek	10	4.2 Thema's laag op de agenda	28
1.2 Respons	12	<b>5.HR FUNCTIES</b>	<b>29</b>
<b>2. ACHTERGROND DEELNEMERS</b>	<b>14</b>	5.1 Directeur / MT	30
2.1 Functie invuller	15	5.2 HR functionaris	31
2.2 Wie houdt zich bezig met HR?	16	5.3 Uitbestede thema's	32
<b>3. HR NETWERK</b>	<b>17</b>	5.4 Thema's niet mee bezig	33
3.1 Kennisdeling	18	<b>6. BIJLAGEN</b>	<b>34</b>
3.2 Intentie toekomstige deelname HR kring	20	Aankondiging onderzoek website SBW	35
3.3 Voorwaarden HR kring	21	Uitnodigingsmail	36
3.4 Overige onderdelen HR-netwerk	22		
3.5 Huidig gebruik Biebtobieb	23		
3.6 Wensen Biebtobieb	24		
3.7 Interesse communicatie	25		





voor bibliotheken

**ProBiblio**

# Management summary

# Conclusies en aanbevelingen (1)

## Achtergrond van de deelnemers

In het kader van de wet op de Privacy ontvingen alleen de directies de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Zij konden de link doorsturen naar andere personen binnen de organisatie die HR in de portefeuille hebben. De vragenlijst is toch veelal ingevuld door directeuren: 58% van de respondenten is directeur van de bibliotheekorganisatie. Daarnaast is 22% HR- of P&O functionaris.

In 67% van de bibliotheekorganisaties houdt de directeur zich bezig met HR. Daarnaast is het uiteraard een onderwerp voor de HR functionaris, indien die aanwezig is in de organisatie. Dit is vooral het geval bij de POI's en bij de grotere bibliotheken.

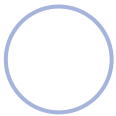
Bij 23% van de bibliotheekorganisaties is HR (ook) belegd bij andere MT-leden en 21% van de respondenten geeft aan dat HR (deels) wordt uitbesteed aan een extern bureau (met name bureau MATT) of aan een POI.

## Huidige kennisdeling beperkt, zeker draagvlak voor een HR-netwerk

Momenteel werken bibliotheekorganisaties beperkt samen op het gebied van HR: 43% van respondenten zegt dat ze HR-kennis met andere bibliotheken delen. Daarnaast deelt 23% van de organisaties momenteel al kennis door deelname aan een regionale HR-kring, dit is met name in Noord-Holland en Brabant het geval. Organisaties met een eigen HR-functionaris doen vaker mee aan een regionale HR-kring dan organisaties zonder eigen HR-functionaris. Nog eens 23% van de respondenten deelt (ook) kennis op een andere manier. Zij benaderen bijvoorbeeld op ad-hoc basis andere bibliotheken of bespreken HR-onderwerpen tijdens meer algemeen regionaal overleg.

59% van de respondenten geeft aan dat zij in de toekomst (waarschijnlijk of zeker) willen deelnemen aan een regionale HR-kring. 28% weet dit nog niet zeker. Slechts 12% staat hier niet voor open. Niet alleen organisaties die nu al deelnemen aan een regionale HR-kring, maar ook organisaties die dit nog niet doen, hebben interesse om in de toekomst onderdeel uit te maken van een regionale HR-kring. De interesse om deel te nemen aan een regionale HR-kring hoger is onder HR-functionarissen (88%) dan onder directeuren die HR in portefeuille hebben (47%).

*Momenteel deelt 43% van de bibliotheekorganisaties kennis op HR-gebied. Er is zeker interesse om de kennisdeling in de toekomst te vergroten door te participeren in een regionale HR-kring. De interesse hiervoor is het grootst onder HR-functionarissen. Het verdient dan ook de voorkeur om in eerste instantie hen hiervoor te benaderen. Zorg ervoor dat de kennis ook verder kan worden verspreid aan bibliotheken die geen deel uitmaken van de regionale HR-kring.*



## Conclusies en aanbevelingen (2)

Wanneer een organisatie nu of in de toekomst deelneemt (of wil nemen) aan een regionale HR-kring, dan zijn de belangrijkste voorwaarden voor een dergelijke HR-kring dat er een balans is tussen brengen en halen van kennis en ervaring en dat er ruimte is voor het inbrengen van eigen en actuele vraagstukken. Ook achten ze het van belang dat deelnemers aan de HR-kring een min of meer gelijkwaardige rol op HR-vlak hebben en dat deelname niet vrijblijvend is. Het elkaar persoonlijk kennen is minder van belang.

*Mocht Stichting BibliotheekWerk de bibliotheken ondersteunen bij het samenstellen van een regionale HR-kring, houdt dan rekening met de HR-rollen van de deelnemers. Geef daarnaast duidelijk mee dat de verwachting is dat iedere deelnemer kennis en ervaring brengt en haalt en dat er voldoende ruimte is voor het inbrengen van eigen HR-vraagstukken. In verband met de balans tussen brengen en halen is het goed om bij het samenstellen rekening te houden met de grootte van de bibliotheek en/of met de aanwezigheid van een HR-functionaris.*

Bibliotheekorganisaties hebben niet alleen interesse voor deelname aan een regionale HR-kring, 66% heeft (ook) belangstelling voor deelname aan HR-themabijeenkomsten. De interesse hiervoor is groter onder HR-functionarissen dan onder directeuren.

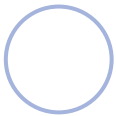
*De belangstelling voor deelname aan zowel de regionale HR-kring als een jaarlijkse themadag is hoger onder HR-functionarissen dan onder directeuren. Wellicht kosten deze manieren van kennisdeling te veel tijd voor directeuren, zijn er al veel bijeenkomsten voor bibliotheekdirecteuren of is HR maar een beperkt onderdeel van het brede takenpakket van directeuren. Het zou interessant zijn dit nader te onderzoeken.*

*Toch zien we dat directeuren zich (ook) voor een groot deel bezighouden met HR-zaken binnen de bibliotheekorganisaties. De uitdaging is dan ook om ervoor te zorgen dat de directeuren betrokken worden bij HR-kennisdeling. De HR-nieuwsbrief is hier wellicht een goed instrument voor. Een andere mogelijkheid is om (korte) bijeenkomsten te organiseren die specifiek gericht zijn op directeuren.*

### Interesse voor kennisdeling middels Biebtobieb

Vier op de tien respondenten geven aan dat ze HR-vraagstukken zouden willen versterken via een online HR-platform op Biebtobieb. Het gebruik van Biebtobieb is momenteel echter heel beperkt: hoewel tweederde van de respondenten een account heeft, gebruikt men dit weinig of helemaal niet. Mocht Stichting BibliotheekWerk Biebtobieb inzetten als online HR-platform, dan willen respondenten hier het liefst op de hoogte worden gebracht van innovaties op HR-gebied, inzicht krijgen in de expertise van collega's en presentaties vinden van eerdere bijeenkomsten. Actieve inbreng in de vorm van kennisdeling in een open of besloten HR-groep of aanmelding voor HR-bijeenkomsten, wordt minder vaak genoemd.

*Wanneer er in de toekomst een online HR-platform op Biebtobieb komt, is het van belang te weten dat gebruikers eerder geneigd zijn om informatie te vergaren op Biebtobieb, dan actief kennis te delen. Het is van belang gebruikers ertoe te brengen ook actief informatie te delen.*



# Conclusies en aanbevelingen (3)

## HR thema's:

Er staan veel HR-thema's op de agenda van 2018/2019. De meest genoemde thema's zijn:

1. Duurzame inzetbaarheid
  - competentie ontwikkeling
  - opleidingsbeleid,
  - gesprekscyclus
  - veranderbereidheid van de medewerkers
  - loopbaanontwikkeling
2. Organisatie ontwikkeling:
  - Organisatiestructuur
3. Strategische personeelsplanning:
  - Vrijwilligersbeleid
4. Wet- en regelgeving:
  - de Wet op de Privacy
  - het Arbobeleid
  - en CAO

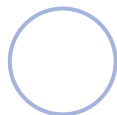
Deelnemers noemen ook andere onderwerpen, maar die worden door 70% of minder van de mensen aangegeven.

Bibliotheekorganisaties hebben de arbeidsmarktanalyse, het diversiteitsbeleid, reorganisatie, arbeidsmarktmobiliteit en generatiebeleid beperkt op de agenda staan voor 2018/2019. Dit zijn ook de onderwerpen waar bibliotheekorganisaties momenteel het minst mee bezig zijn. Wellicht zijn bibliotheken nog niet toe aan deze onderwerpen of heeft men het al achter de rug (zoals reorganisatie).

Als we kijken naar de HR-agenda, zien we in hele grote lijnen de transitie van de klassieke bibliotheek terug: de reorganisaties zijn geweest, de focus ligt nu op organisatieontwikkeling en de kans ligt op het gebied van arbeidsmarktbeleid.

Wanneer een bibliotheekorganisatie een eigen HR functionaris in dienst heeft, zien we dat er binnen die organisatie meer HR-onderwerpen op de agenda staan dan wanneer er geen eigen HR functionaris in dienst is. Ook liggen de onderwerpen in een organisatie met een eigen HR functionaris vaak op een iets strategischer niveau, terwijl de organisaties zonder eigen HR medewerker wat kleiner zijn en iets vaker bezig zijn met werving en selectie, de gesprekscyclus en het opleidingsbeleid.

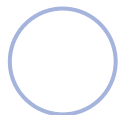
*De agenda 2018-2019 en de doelstelling van SBW kunnen een richtlijn vormen bij het bepalen van de thema's voor de bijeenkomsten.*



## Conclusies en aanbevelingen (4)

De directeur houdt zich met de meeste HR-thema's bezig, en dan met name met de wat strategischer onderwerpen zoals de organisatiestructuur, medezeggenschap, de gesprekscyclus en competentie ontwikkeling. Wanneer er een HR functionaris in de organisatie is, houdt deze zich vooral bezig met praktischer onderwerpen zoals verzuimbeleid, werving en selectie, opleidingsbeleid, het arbeidsvoorwaardenbeleid en de CAO.

71% van de deelnemers aan het onderzoek besteedt de salarisadministratie uit en 43% de personeelsadministratie. 24% besteedt de wet op de privacy uit aan een andere organisatie.







voor bibliotheken

ProBiblio

# 1. Onderzoeks verantwoording

# 1.1 Over het onderzoek (1)

## Aanleiding

Begin 2017 kwam naar voren dat er in de bibliotheekbranche behoefte is aan het versterken van HR-vraagstukken door meer samenwerking en het delen van kennis en ervaring op HR-vlak. Stichting BibliotheekWerk wil onderzoeken of deze behoefte breed wordt gedragen.

Als uit het onderzoek blijkt dat er draagvlak is voor en behoefte is aan meer samenwerking in de bibliotheekbranche op HR-vlak, kan er door Stichting BibliotheekWerk gericht worden gewerkt aan het versterken van de aanpak HR-vraagstukken in en door de branche. Bijvoorbeeld met het opzetten van een digitaal HR-platform en het versterken van het landelijk HR-netwerk.

## Doelstellingen onderzoek

- Inzicht in welke HR-vraagstukken in 2018 en 2019 hoog op de agenda staan van bibliotheekorganisaties
- In kaart brengen welke functie het aanspreekpunt is voor verschillende HR-onderwerpen
- Inzichtelijk maken in hoeverre bibliotheekorganisaties willen gaan samenwerken om HR-vraagstukken te versterken.
- Inzicht welke bibliotheekorganisaties willen samenwerken in een regionale HR-kring en wat de voorwaarden daarvoor zijn

## Methode

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst naar de doelgroep zoals beschreven op de volgende pagina. De online vragenlijst is het meest geschikte middel om een breed verspreide doelgroep te bereiken en op korte termijn respons te krijgen. Op verzoek van Stichting BibliotheekWerk heeft de VOB een email gestuurd met daarin een duidelijke vermelding van het doel van het onderzoek en het belang ervoor voor de bibliotheken. Zie hiervoor ook de bijlage.

Het veldwerk vond plaats van 13 december 2017 tot en met 26 januari 2018. Er zijn in totaal twee herinneringsmails gestuurd, namelijk medio december 2017 en begin januari 2018. Om de respons verder te verhogen hebben we in week 2 en 3 2018 alle organisaties die nog niet hadden deelgenomen, telefonisch benaderd met de vraag alsnog deel te nemen.

## Respons

In totaal hebben 87 van de 123 organisaties die de vragenlijst in konden vullen, de vragenlijst volledig ingevuld. Een goede respons van 71%. Op sheet 11 en 12 gaan we verder in op de respons.



# 1.1 Over het onderzoek (2)

## Onderzoeksdoelgroep

Het onderzoek was gericht aan degenen binnen de bibliotheekorganisatie die verantwoordelijk zijn voor HR-taken. In de vragenlijst is dit als volgt gedefinieerd:

- Directeur / bestuurder
- HR of P&O functionaris
- Medewerker of MT-lid met HR
- HR adviseur POI extern (HR adviseur voor bibliotheken)
- HR adviseur POI intern (HR adviseur voor de eigen organisatie)

Andere organisaties (zoals MATT) en ook andere functies (zoals teamleider) vallen buiten dit onderzoek. MATT is op een later tijdstip betrokken bij het onderzoek en het HR-netwerk: zij zijn telefonisch benaderd en er heeft een persoonlijk gesprek met hen plaatsgevonden.

## Rapportage

Dit rapport geeft de resultaten van het onderzoek weer. Allereerst schetsen we een beeld van de achtergrond / het profiel van de deelnemers (Hoofdstuk 2). Hoe staan de deelnemers tegenover de verschillende onderdelen van het toekomstige HR-netwerk? Deze vraag beantwoorden we in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 zien we welke onderwerpen er in 2018 en 2019 op de agenda staan. Wie houden zich binnen de bibliotheekorganisaties bezig met de verschillende HR-onderwerpen? Dat zien we terug in hoofdstuk 5.

Onderaan iedere pagina staat vermeld hoeveel respondenten deze vraag hebben beantwoord. Dit aantal varieert per vraag, soms omdat een vraag niet aan iedereen is gesteld en soms omdat een respondent tussentijds is gestopt met invullen. De antwoorden van deze respondenten op de vragen die zij wél hebben beantwoord, zijn meegenomen in de resultaten. Uit een nadere analyse blijkt dat afhakers vooral bleven steken bij het invullen van de tabel met HR-onderwerpen die op de agenda staan en de persoon die verantwoordelijk is voor de verschillende HR-taken binnen de organisatie.

Bij dit rapport horen ook 3 tabellenboeken, die apart zijn geleverd. Er is een tabellenboek met de antwoorden op totaalniveau, een tabellenboek met daarin de uitsplitsing HR-functionaris aanwezig of niet en een tabellenboek met de uitsplitsing bibliotheek versus POI.

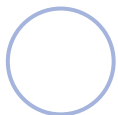
Daar waar er relevante verschillen zijn tussen subgroepen, beschrijven we dit in de rapportage.



## 1.2 Hoge respons van 71%

In totaal vulden 87 van de 123 organisaties de vragenlijst volledig in, 79 bibliotheken en 8 POI's. Enkele bibliotheekorganisaties lieten de vragenlijst door meerdere personen invullen. Het aantal respondenten dat de vragenlijst volledig invulde, ligt op 97. Een kwart van de respondenten haakte tijdens het onderzoek af en vulde niet de hele vragenlijst in.

	Totaal	Bibliotheken	POI
Aantal organisaties mogelijk	123	114	9
Aantal organisaties deelgenomen	87	79	8
% respons	71%	69%	89%
Aantal respondenten gestart	130		
Aantal respondenten afgerond	97		
% afgerond ten opzichte van gestart	75%		



## 1.3 Goede spreiding respons over provincies

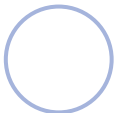
	Mogelijk	Organisaties	Respondenten
Groningen	1*	0*	0*
Friesland	4	2	3
Drenthe	3	1	1
Overijssel	7	6	6
Flevoland	2	2	2
Gelderland	18	10	11
Utrecht	8	7	8
Noord Holland	15	13	13
Zuid-Holland	22	15	17
Zeeland	2	2	2
Noord-Brabant	18	10	11
Limburg	14	11	13
POI	9	8	10
Totaal	123	87	97

\* Biblionet Groningen (zowel POI als bibliotheek) heeft de vragenlijst ingevuld als POI.

voor bibliotheken



ProBiblio





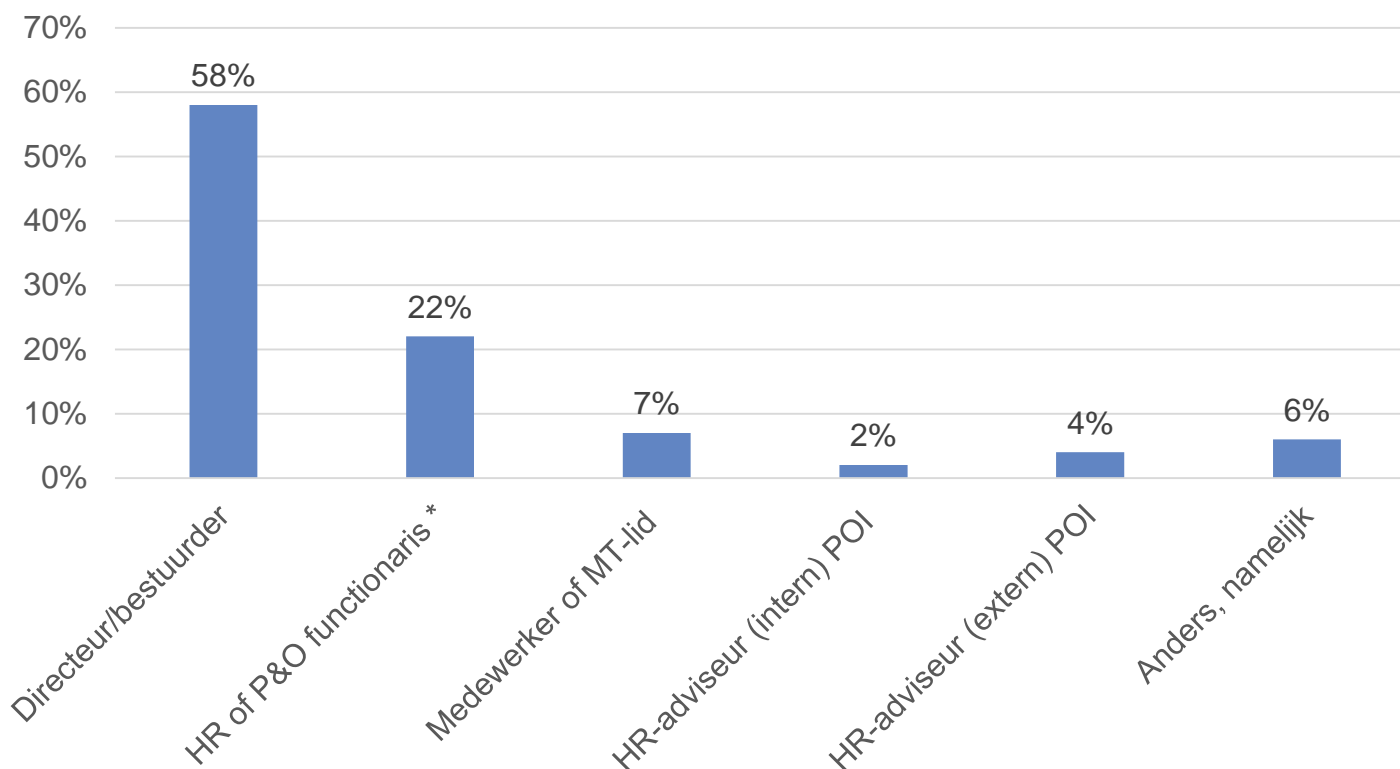
voor bibliotheken

**ProBiblio**

## 2. Achtergrond deelnemers

## 2.1 De directeur van de bibliotheekorganisatie vulde in veel gevallen de vragenlijst in.

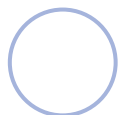
Het onderzoek is veelal (58%) door de directeur van de bibliotheekorganisatie ingevuld. 22% van de respondenten is HR of P&O functionaris. Respondenten die als antwoord 'anders, namelijk' invulden, gingen direct door naar de achtergrondgegevens.



\* Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen HR-medewerker en HR-adviseur

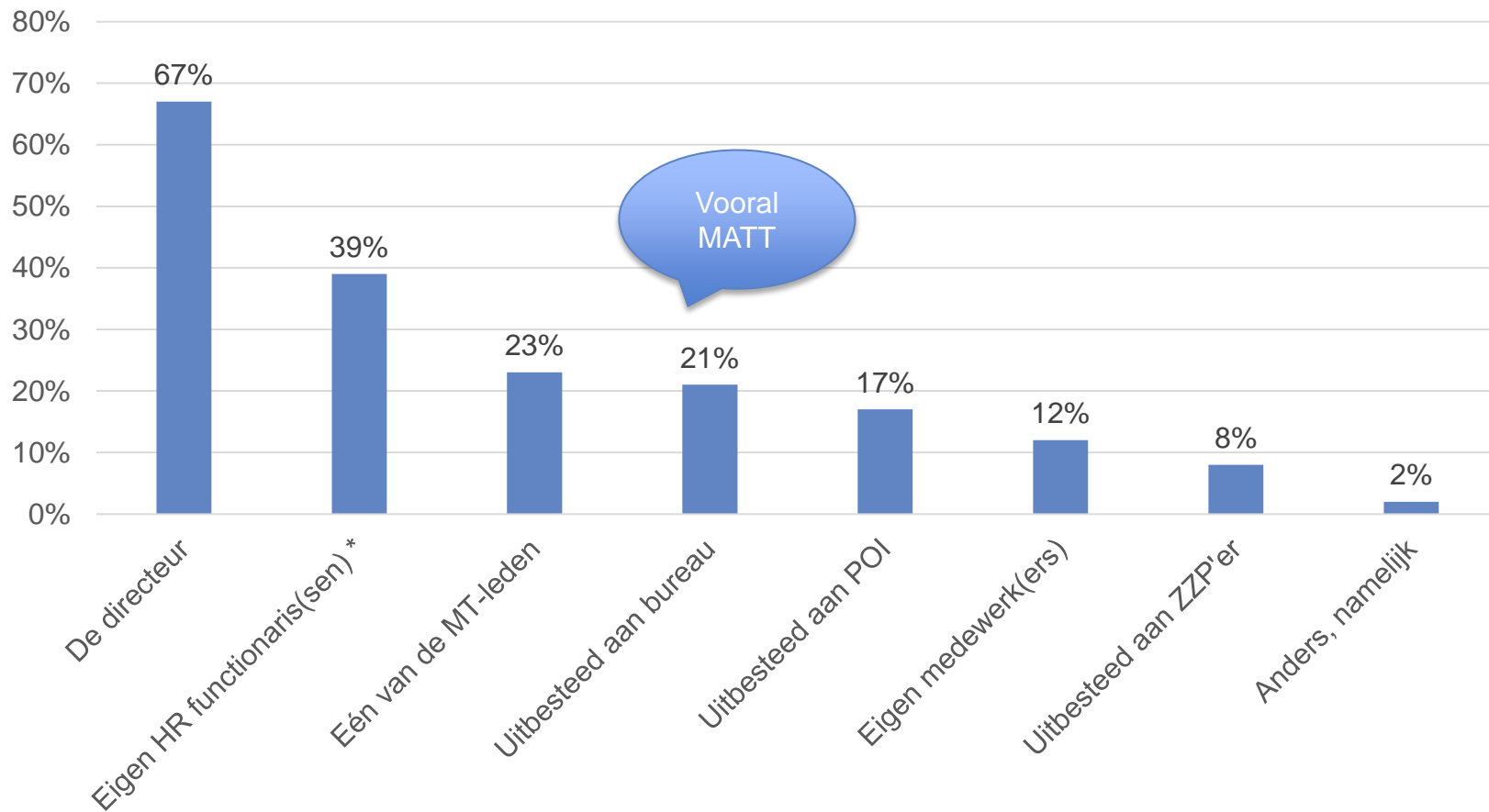
Vraag: wat is uw functie?

Basis: N = 126 respondenten (4 respondenten vulden hier geen antwoord in)



## 2.2 Vooral de directeur houdt zich bezig met HR.

Naast de directeur (67%), houdt uiteraard ook de eigen HR functionaris (genoemd door 39%) zich bezig met HR. 23% besteedt (onderdelen van) HR uit aan een extern bureau (en dan met name MATT), 17% aan een POI. Uitbesteding van HR aan een ZZP'er komt minder vaak voor. Organisaties met een eigen HR medewerker zijn vooral grotere bibliotheken en de POI's.



\* Hierbij is geen onderscheid gemaakt tussen HR-medewerker en HR-adviseur

Vraag: wie in uw organisatie houdt of houden zich bezig met HR?

Basis: N= 111 respondenten die één van de in de vorige vraag genoemde functies hebben (minus 'anders, namelijk')





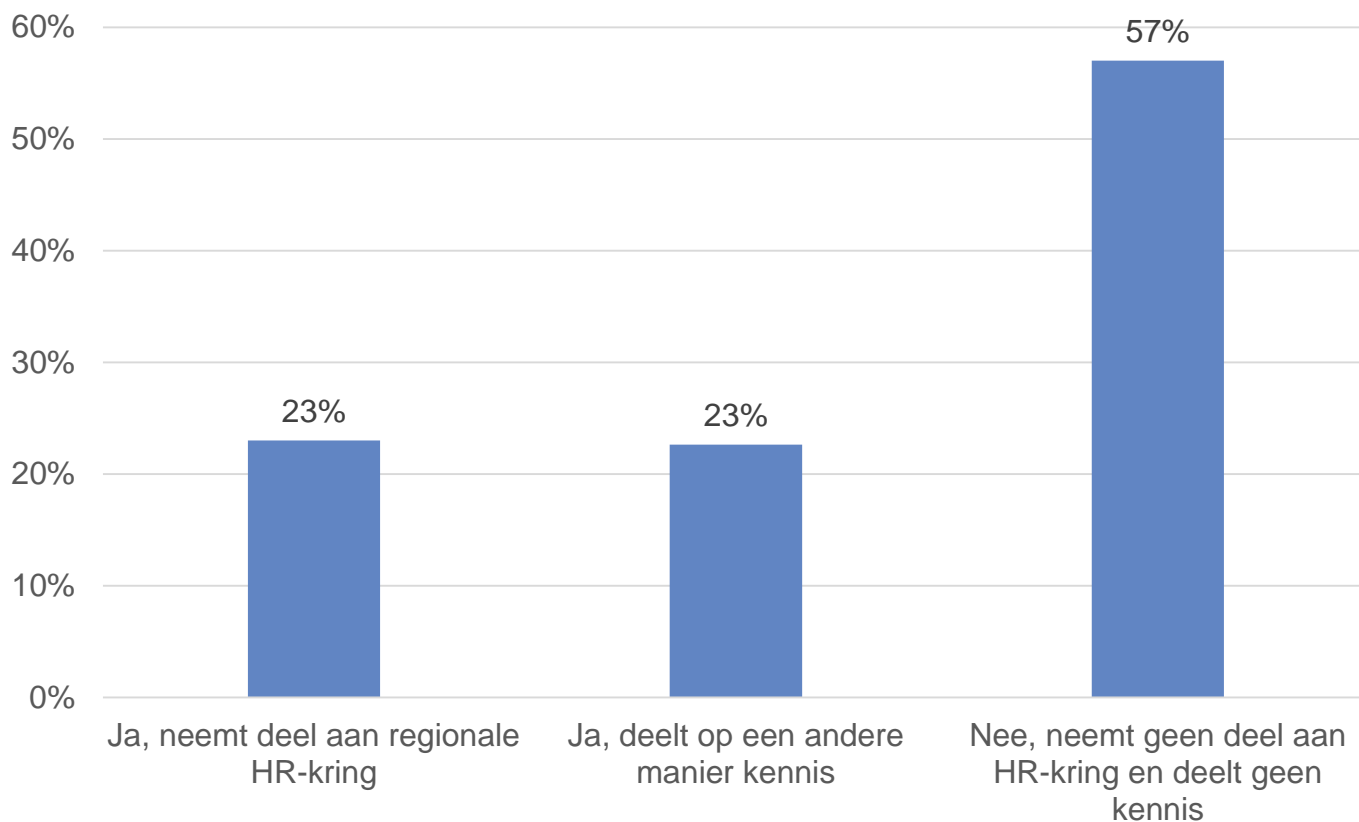
voor bibliotheken

**ProBiblio**

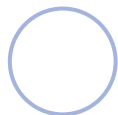
# 3. HR-netwerk

## 3.1 43% van de bibliotheekorganisaties werkt samen op HR-gebied. 23% neemt deel aan een regionale HR-kring

In Noord-Holland en Noord-Brabant is de deelname aan een regionale HR-kring het hoogst. Organisaties in Friesland en Limburg nemen geen deel aan een regionale HR-kring. Organisaties met een eigen HR-functionaris nemen vaker deel aan een regionale HR-kring dan organisaties zonder eigen HR-functionaris. Andere vormen van kennisdeling die deelnemers noemen, zijn vooral het eigen netwerk van de bibliotheek en meer algemeen regionaal overleg, waarbij ook HR soms ter sprake komt.

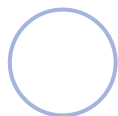


Vraag: neemt u of uw organisatie momenteel deel aan een HR-kring of wordt er op een andere manier kennis gedeeld?  
N = 111



### 3.1.1 HR-kringen die deelnemers zelf noemen

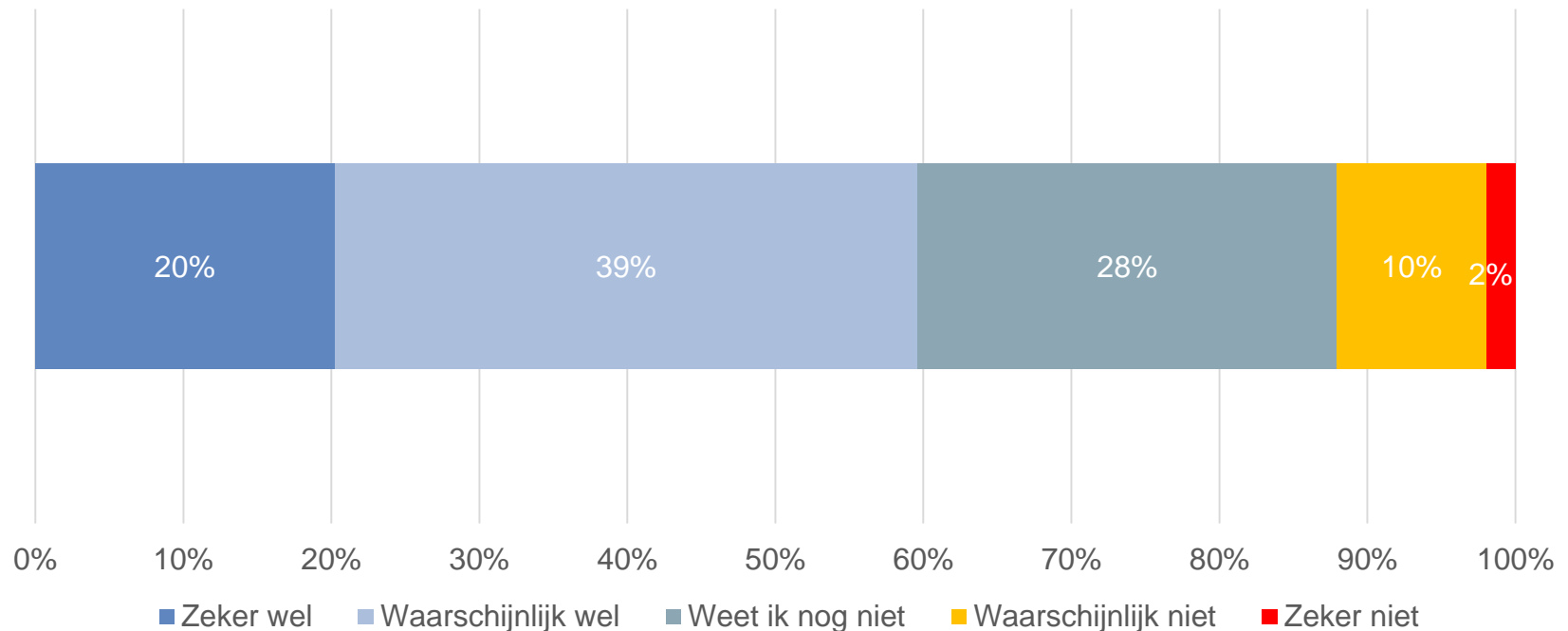
Genoemd	Aantal
Noord-Holland	4
Brabant	3
Flevoland	1
Zuid-Nederland	2
Provinciaal	2
Via POI (Rijnbrink, ProBiblio)	2
Landelijk	1
Rotterdam, OBA en Haarlem	1
Bibliotheken, ACE, Cultuurconnectie	1
Regio Hoofddorp	1
Haaglanden	1
Via het WINO (werkgeverschap in netwerkverband Overijssel)	1
COP	1
Intervisieclub	1



## 3.2 Van 59% van de respondenten zou iemand van de organisatie in de toekomst (zeker) willen deelnemen aan een regionale HR-kring

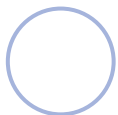
Ook onder respondenten van wie de organisatie nu nog niet deelneemt aan een regionale HR-kring, is de interesse (zeker wel en waarschijnlijk wel) nog altijd 56% en geeft 30% aan het nog niet te weten. Onder huidige deelnemers aan een regionale HR-kring is de interesse binnen de organisatie 70%.

De bereidheid om deel te nemen is hoger onder HR-functionarissen (88%) dan onder directeuren (47%).



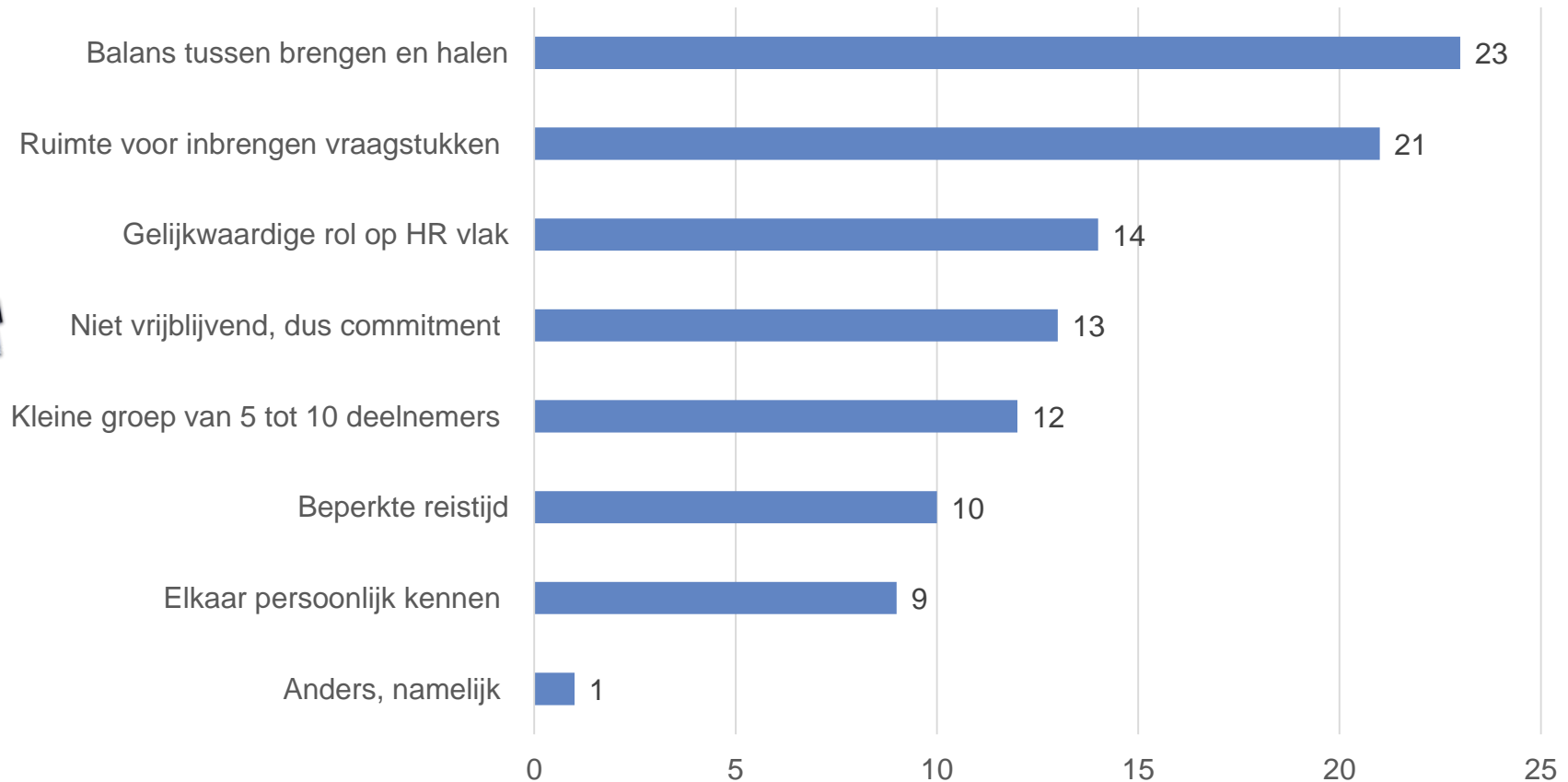
Vraag: zou u of iemand uit uw organisatie in de toekomst willen deelnemen aan een (bestaande of nieuw te vormen) HR-kring in uw regio?

N = 109



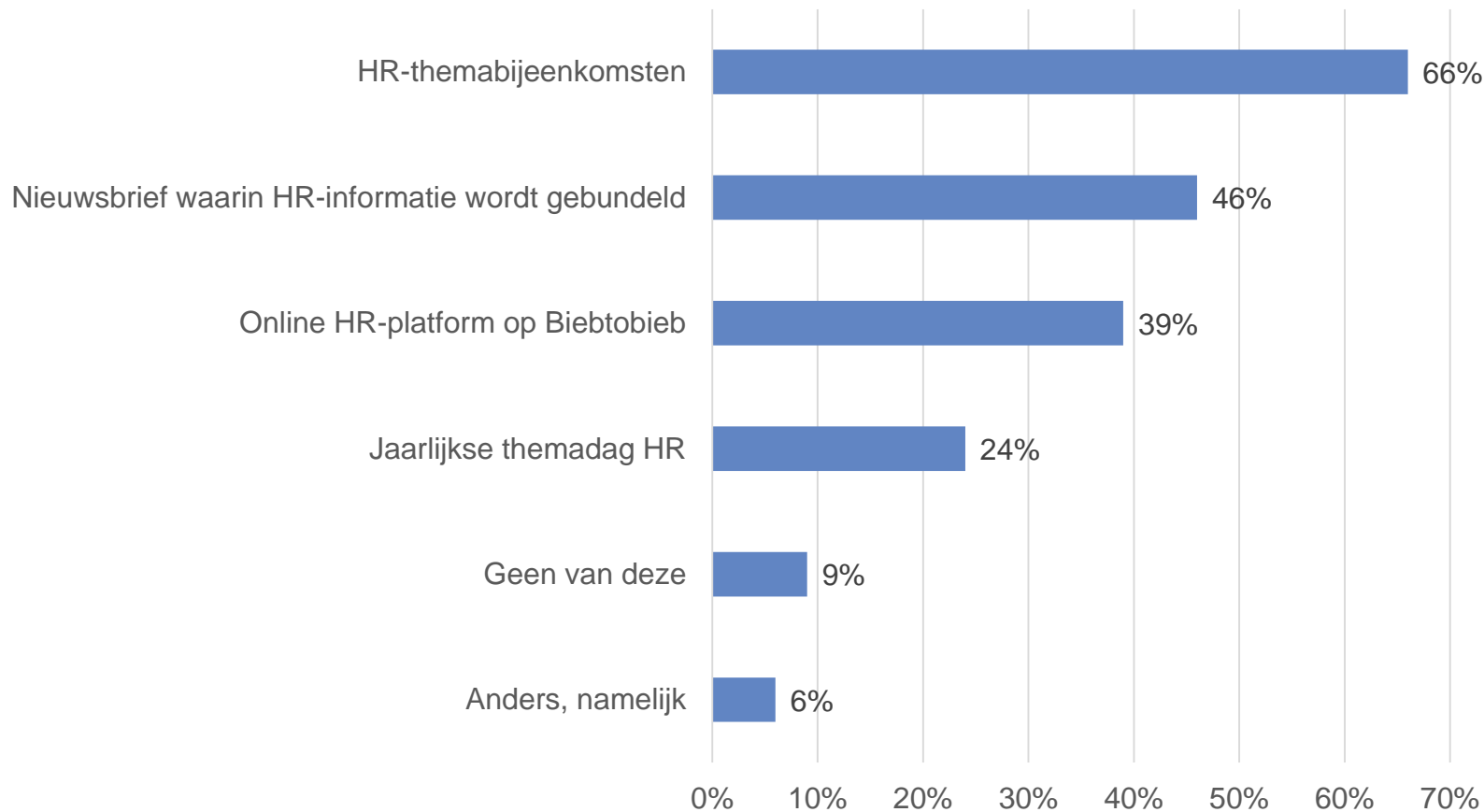
### 3.3 Belangrijkste voorwaarden voor een succesvolle HR-kring zijn balans tussen kennis halen en brengen en ruimte voor inbrengen eigen vraagstukken.

Een beperkte reistijd en het elkaar persoonlijk kennen zijn minder belangrijke voorwaarden voor een succesvolle HR-kring. Gemiddeld noemen respondenten 3 voorwaarden.



### 3.4 66% heeft interesse in HR-themabijeenkomsten, 46% in een HR-nieuwsbrief.

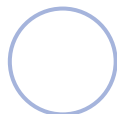
Daarnaast vindt 39% een online HR-platform op Biebtobieb interessant. De interesse voor een jaarlijkse HR-themadag is groter onder HR-functionarissen (46%) dan onder directeuren (18%). Organisaties die een HR-functionaris hebben, tonen meer interesse dan organisaties zonder HR-functionaris in HR-themabijeenkomsten en een online platform op Biebtobieb. Organisaties zonder HR-functionaris juist meer in een HR-nieuwsbrief.



voor bibliotheken



ProBiblio

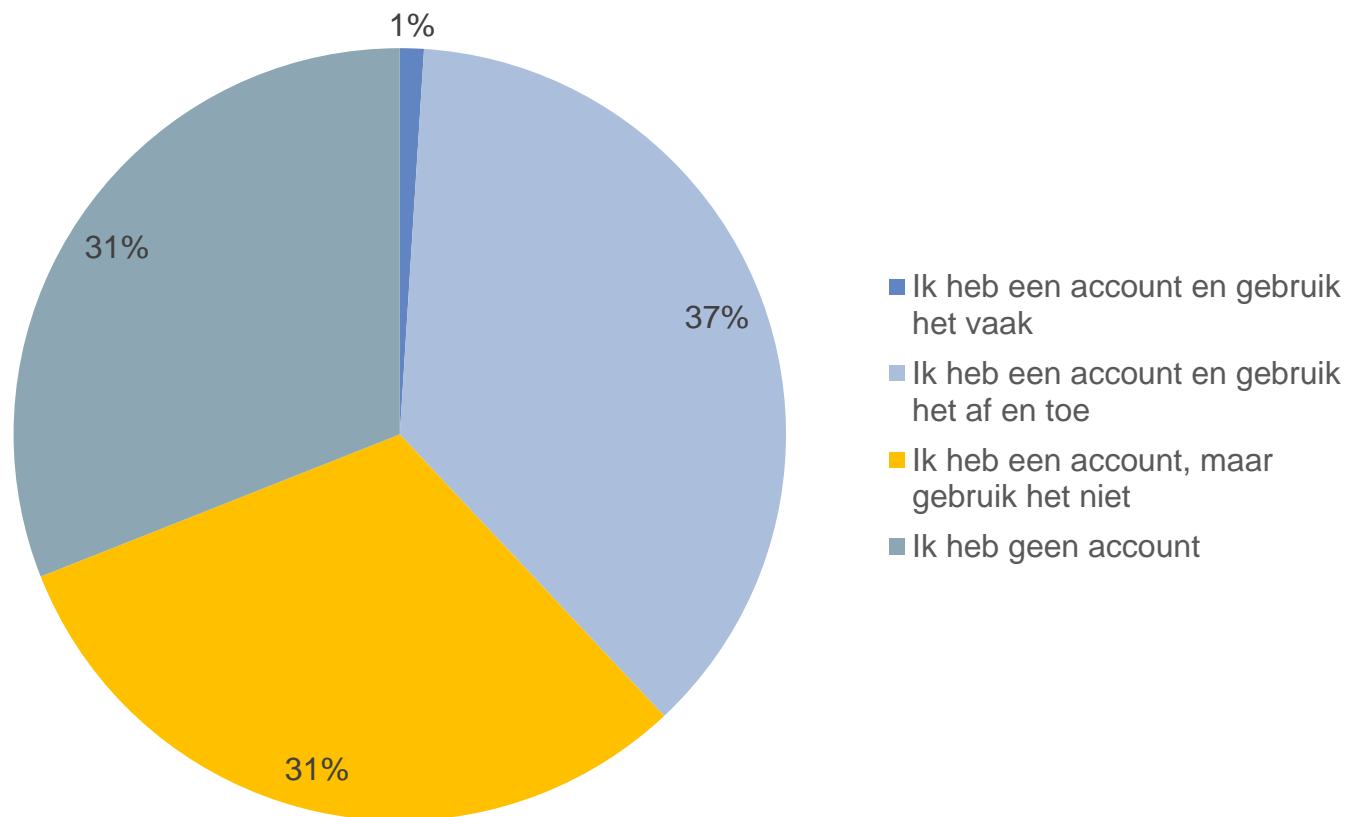


Vraag: zijn er in het kader van het landelijk HR-netwerk andere manieren waarop u de aanpak van HR-vraagstukken zou willen versterken?

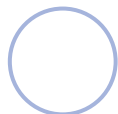
Basis: N = 103

## 3.5 69% heeft een account op Biebtobieb, maar men gebruikt het zelden of niet.

Directeuren hebben vaker een account van Biebtobieb dan overige medewerkers. Respondenten van bibliotheekorganisaties die geen eigen HR medewerker hebben, hebben vaker een account op Biebtobieb dan deelnemers van bibliotheekorganisaties met een eigen HR-medewerker.



Vraag: in welke mate gebruikt u Biebtobieb.nl al?  
Basis: N = 103

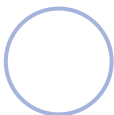


### 3.6 Respondenten willen Biebtobieb het liefst gebruiken om op de hoogte te blijven van HR innovaties. Ook inzicht in expertise en inzien van presentaties worden regelmatig genoemd.

De gewenste inbreng van de respondenten lijkt eerder passief (op de hoogte blijven, inzicht) dan actief (kennisdeling) te zijn.



ProBiblio



Vraag: wat wilt u met Biebtobieb kunnen doen op het gebied van HR?  
Basis: N=103



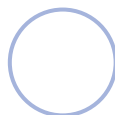
### 3.7 Veel respondenten hebben interesse in de uitkomsten van het onderzoek en/of in een nieuwsbrief vanuit het HR-netwerk.

Rapportage onderzoek	78%
Nieuwsbrief vanuit het HR-netwerk	76%
Contact BibliotheekWerk naar aanleiding van onderzoek	28%
Geen van deze	7%

voor bibliotheken



ProBiblio



Vraag: heeft u interesse in een van deze zaken?

Basis: N=94 respondenten die (bijna) de gehele vragenlijst hebben doorlopen (deze vraag stond achterin de vragenlijst)



voor bibliotheken

**ProBiblio**

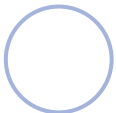
# 4. Onderwerpen 2018/2019

## 4.1 De Wet op de Privacy en competentie-ontwikkeling staan het hoogst op de HR-agenda.

Wanneer een bibliotheekorganisatie geen eigen HR-medewerker in dienst heeft, dan is de organisatie vaker dan wanneer er wel een HR medewerker is, bezig met werving en selectie, de gesprekscyclus en het opleidingsbeleid. De meeste andere HR-onderwerpen staan minder hoog op de agenda bij organisaties zonder eigen HR-medewerker dan bij de organisaties met eigen HR- medewerker.

De onderstaande tabel toont de top 10 van genoemde antwoorden. Het complete overzicht van alle onderwerpen is terug te vinden in de bijgeleverde tabellenset.

Onderwerp	Percentage genoemd
Wet op privacy	97%
Competentie ontwikkeling	96%
Opleidingsbeleid	92%
Gesprekscyclus	91%
Veranderbereidheid medewerkers	85%
Vrijwilligersbeleid	80%
Arbobeleid	79%
Organisatiestructuur	74%
Loopbaanontwikkeling	72%
CAO	72%



Vraag: welke specifieke HR onderwerpen staan in 2018 en 2019 binnen uw organisatie op de agenda?

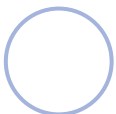
Basis: varieert van N = 89 tot N = 95. De onderwerpen die meer bovenin de lijst stonden, zijn vaker beoordeeld aangezien er bij deze vraag enkele respondenten zijn afgehaakt.

## 4.2 De arbeidsmarktanalyse, het diversiteitsbeleid en reorganisatie staan het minst op de HR-agenda van 2018/2019.

Onderwerp	Percentage genoemd
Arbeidsmarktanalyse	12%
Diversiteitsbeleid	26%
Reorganisatie	31%
Arbeidsmarktmobiliteit	36%
Generatiebeleid	36%
Employer branding	43%
Arbeidsvoorwaardenbeleid	45%
Pensioen	46%
Flexibel werken (zelf roosteren)	46%
Uitstroomsenario's	48%

Vraag: welke specifieke HR onderwerpen staan in 2018 en 2019 binnen uw organisatie op de agenda?

Basis: varieert van N = 89 tot N = 95. De onderwerpen die meer bovenin de lijst stonden, zijn vaker beoordeeld aangezien er bij deze vraag enkele respondenten zijn afgehaakt.





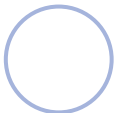
# 5. HR-functies

## 5.1 De directeur en het MT houden zich in veel gevallen bezig met de organisatiestructuur, medezeggenschap en de gesprekscyclus.

De onderstaande tabel toont de top 10 van genoemde antwoorden. Het complete overzicht van alle onderwerpen is terug te vinden in de bijgeleverde tabellenset.

Onderwerp	Directeur/MT
Organisatiestructuur	89%
Medezeggenschap	89%
Gesprekscyclus	88%
Competentie ontwikkeling	85%
Veranderbereidheid medewerkers	83%
Opleidingsbeleid	83%
Wet op de Privacy	78%
Vrijwilligersbeleid	77%
Leiderschap	77%
Personele analyse	77%

Vraag: wie binnen uw organisatie houdt (of houden) zich momenteel bezig met deze specifieke HR onderwerpen?  
Basis: varieert van N = 87 tot N = 95. De onderwerpen die meer bovenin de lijst stonden, zijn vaker beoordeeld aangezien er bij deze vraag enkele respondenten zijn afgehaakt.

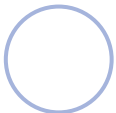


## 5.2 De HR functionaris (indien aanwezig) houdt zich vooral bezig met verzuimbeleid, werving en selectie, opleidingsbeleid, arbeidsvoorwaarden en CAO.

De onderstaande tabel toont de top 10 van genoemde antwoorden. Het complete overzicht van alle onderwerpen is terug te vinden in de bijgeleverde tabellenset.

Onderwerp	HR medewerker Basis: HR functionaris aanwezig
Verzuimbeleid	94%
Werving en selectie	91%
Opleidingsbeleid	89%
Arbidsvoorwaardenbeleid	88%
CAO	88%
Competentie-ontwikkeling	86%
Regelgeving	85%
Personele analyse	85%
Formatieplanning	85%
Gesprekscyclus	81%

Vraag: wie binnen uw organisatie houdt (of houden) zich momenteel bezig met deze specifieke HR onderwerpen?  
Basis varieert van N = 33 tot N = 36, dit zijn alleen de respondenten bij wie er in de eigen organisatie een HR-functionaris aanwezig is



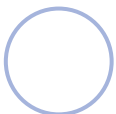
## 5.3 Bibliotheekorganisaties besteden de salarisadministratie (71%) en de personeelsadministratie (43%) vaak uit.

De onderstaande tabel toont de top 10 van genoemde antwoorden. Het complete overzicht van alle onderwerpen is terug te vinden in de bijgeleverde tabellenset.

Onderwerp	Uitbesteden
Salarisadministratie	71%
Personeelsadministratie	43%
Sociale, fiscale en arbeidsrechtelijke regelgeving	37%
Arbobeleid	25%
Wet op privacy	24%
CAO	23%
Verzuimbeleid	21%
Pensioen	20%
Functiehuis	17%
Vitaliteit	15%



ProBiblio



Vraag: wie binnen uw organisatie houdt (of houden) zich momenteel bezig met deze specifieke HR onderwerpen?  
Basis varieert van N = 87 tot N = 95. De onderwerpen die meer bovenin de lijst stonden, zijn vaker beoordeeld aangezien er bij deze vraag enkele respondenten zijn afgehaakt.

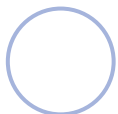


## 5.4 54% van de organisaties houdt zich momenteel niet bezig met arbeidsmarktanalyse.

Andere onderwerpen waar een deel van de organisaties zich niet mee bezig houdt, zijn employer branding (36%), arbeidsmarkt mobiliteit (35%) en diversiteitsbeleid (33%).

De onderstaande tabel toont de top 10 van genoemde antwoorden. Het complete overzicht van alle onderwerpen is terug te vinden in de bijgeleverde tabellenset.

Onderwerp	Niet mee bezig
Arbeidsmarktanalyse	54%
Employer branding	36%
Arbeidsmarkt mobiliteit	35%
Diversiteitsbeleid	33%
Generatiebeleid	30%
Reorganisatie	27%
Flexibel werken (zelf roosteren)	26%
Uitstroomscenario's	18%
Vitaliteit	17%
Participatiewet	16%

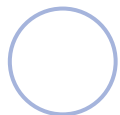




voor bibliotheken

**ProBiblio**

# 6. BIJLAGEN



## Kennisdelen over HR-vraagstukken bij bibliotheken

BibliotheekWerk peilt de behoefte onder bibliotheken naar een platform over HR-vraagstukken. Doel van het platform is kennisdeling, professionalisering en netwerkvorming van HR-professionals bij openbare bibliotheken te stimuleren en te ondersteunen.

Bibliotheken kunnen met een landelijk dekkend platform op elk moment beschikken over de juiste kennis op het gebied van HR-ontwikkelingen en vraagstukken. Zo is het voor bibliotheken makkelijker HR-vraagstukken op regionaal, provinciaal en landelijk niveau te agenderen, uit te wisselen en oppakken.

### Online vragenlijst en themabijeenkomsten

Om de wensen van bibliotheken in kaart te brengen zet Bibliotheekwerk in december een online enquête uit. Vanaf januari 2018 vinden er themabijeenkomsten plaats om ervaringen uit te wisselen met andere bibliotheken over het HR-platform en onderwerpen die voor u als HR-professional belangrijk zijn. Voorbeelden van thema's die centraal staan tijdens de bijeenkomsten zijn bijvoorbeeld strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en de Banenafpraak (in dienst nemen arbeidsgehandicapten).

De vragenlijst en de bijeenkomsten zijn bedoeld voor iedereen werkzaam bij bibliotheken die te maken heeft met HR-vraagstukken.

### Aanmelden

Sluit u aan, deel kennis en denk mee met dit vraagstuk, stuur een mail [bibliotheekwerk@caop.nl](mailto:bibliotheekwerk@caop.nl) en meld u alvast aan voor de bijeenkomsten.

**Van:** Vereniging <[Vereniging@debibliotheken.nl](mailto:Vereniging@debibliotheken.nl)>  
**Onderwerp:** Hoe denkt u over een landelijk HR-platform voor bibliotheken?  
**Datum:** 13 december 2017 11:23:50 CET  
**Aan:** "[onderzoek@probiblio.nl](mailto:onderzoek@probiblio.nl)" <[onderzoek@probiblio.nl](mailto:onderzoek@probiblio.nl)>

Geacht lid van de **VOB**,

Binnen uw bibliotheek op elk moment de juiste kennis beschikbaar hebben over HR- vraagstukken. Dat is het doel van een landelijk HR-platform voor bibliotheken dat BibliotheekWerk in samenwerking met SPN en KB wil gaan opzetten.

Graag wil BibliotheekWerk dat het HR-platform aansluit bij de praktijk en voldoet aan uw wensen, behoeften en voorwaarden. Daarom vragen we 10 minuten van uw tijd. Wilt u bijgaande vragenlijst invullen en/of doorsturen naar degene(n) die in uw organisatie HR in portefeuille hebben? Per bibliotheekorganisatie of POI kunnen meerdere personen de vragenlijst invullen.

Vul de vragenlijst in via [deze link](#)

#### **Achtergrondinformatie**

In de bibliotheekbranche is veel kennis op het vlak van HR, maar die kennis is versnipperd. Om beter te kunnen reageren op HR-vraagstukken en om echt te kunnen innoveren is meer samenwerking nodig.

Stichting Bibliotheekwerk werkt daarom tot medio 2019 aan een zelfvoorzienend en zelf-agenderend HR-platform.

Een netwerk met online community en themabijeenkomsten voor iedereen die zich in de bibliotheekbranche bezighoudt met HR-gerelateerde taken. In opdracht van BibliotheekWerk peilt ProBiblio uw mening hierover.

#### **Resultaten**

Rond het voorjaar van 2018 leest u in de nieuwsbrief en op de website van BibliotheekWerk wat de uitkomsten zijn van dit onderzoek. Wilt u persoonlijk op de hoogte gebracht worden? Dit kunt u aangeven aan het einde van de vragenlijst.

Hartelijk dank voor uw medewerking aan het onderzoek! Mocht u vragen hebben, stuur een e-mail naar [info@bibliotheekwerk.nl](mailto:info@bibliotheekwerk.nl).

Met vriendelijke groet,

Jan Gommer, voorzitter Stichting BibliotheekWerk en directeur FlevoMeer Bibliotheek

Arthur Schellekens, directeur **VOB** en bestuurslid Stichting BibliotheekWerk

