



# Creëer jouw eigen verhaal: duurzame inzetbaarheid bij bibliotheeken

## Activiteitenplan

Bibliotheeken nemen steeds meer een cultureel-maatschappelijke rol aan. Een andere ontwikkeling is het stijgen van de gemiddelde leeftijd van medewerkers. Met het oog op deze trends is het duurzaam inzetten van personeel belangrijk voor de bibliotheekbranche. Bij- en nascholing is noodzakelijk voor een goede transformatie. Daarnaast zijn een helder ontwikkelaanbod en doorgroeimogelijkheden van belang voor het aantrekken van een nieuwe generatie. Uit de [sectoranalyse](#) komt naar voren dat de juiste en voldoende ondersteuning om duurzame inzetbaarheid te bevorderen, beter kan. Daarom heeft [BibliotheekWerk](#), in samenwerking met de bibliotheekbranche, MDIEU-subsidie aangevraagd bij het ministerie van SZW.

Deze subsidie is bedoeld voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van (bibliotheek)medewerkers bevorderen. De aanvraag is in mei 2022 goedgekeurd.

## Speerpunten

Op basis van de sectoranalyse zijn er drie speerpunten vastgesteld:

1. Loop je eigen baan
2. Coachend leidinggeven
3. Toekomst in zicht

Deze speerpunten zijn vertaald naar drie projecten met verschillende activiteiten.

### 1. Loop je eigen baan

Uit de sectoranalyse blijkt dat 63% van de bibliotheekmedewerkers betere loopbaanbegeleiding wil. Van mogelijkheden voor bij- en nascholing maken ze meestal nog onvoldoende gebruik. De leidinggevende kan hier een meer stimulerende rol in spelen. Om medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Herziening van de competentieprofielen uit 2011.
- Herontwerp gesprekscyclus; de focus verschuift van beoordelen naar ontwikkelen.
- Het ontwikkelen van een voucher voor bibliotheekmedewerkers met aandacht voor loopbaanontwikkeling en vitaliteit. Denk hierbij aan vraagstukken zoals: hoe ga ik beter om met werkdruk, stress en hoe realiseer ik een gezonde leefstijl?

### 2. Coachend leidinggeven

Van de bibliotheekmedewerkers blijkt uit de sectoranalyse dat 68% vindt dat ze bij hun leidinggevende terecht kunnen om het te hebben over hun inzetbaarheid, maar 38% geeft aan dat leidinggevendenden onvoldoende zijn toegerust voor de begeleiding. Om leidinggevendenden zo goed mogelijk toe te rusten op hun rol worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Het opzetten van een steunpunt voor leidinggevendenden die geen HR-expertise in huis hebben.
- Bekendheid geven aan en het toegankelijk maken van het aanbod van instrumenten voor inzetbaarheidsgesprekken.
- Training coachend leidinggeven (met aandacht voor visie, cultuur en dialoog).

### 3. Toekomst in zicht

Van de bibliotheekmedewerkers die de sectoranalyse invulde, verwacht 21% het werk niet vol te houden tot het pensioen. Om bij te dragen aan het voorkomen van vroegtijdige uitval en zo gezond mogelijk kunnen werken tot het pensioen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Een tweejaarlijks onderzoek om zicht te krijgen en houden op redenen van voortijdige uitval om hier gerichte interventies op te kunnen inzetten. Het onderzoek richt zich zowel op fysieke als mentale belasting.
- Inventariseren en ontsluiten van informatie en middelen om het werk vol te houden tot pensioen.
- Financieel advies/pensioengesprekken voor medewerkers mogelijk maken (bijvoorbeeld via pensioenfondsen, het TIZ-programma of vergelijkbare partijen) zodat bibliotheekmedewerkers een betere inschatting kunnen maken van de financiële gevolgen van loopbaanstappen voor hun pensioen.

### Meer informatie en contact

De uitwerking en uitvoering van de activiteiten vindt plaats van 2022 tot en met maart 2024 in nauwe samenwerking met de bibliotheekbranche. Wil je op de hoogte blijven van de voortgang? Abonneer je dan op de [digitale nieuwsbrief](#) van Bibliotheekwerk, volg het [LinkedIn-profiel](#) en wordt lid van het HR-netwerk op [Biebtobieb](#). Je kunt ook contact opnemen via [bibliotheekwerk@caop.nl](mailto:bibliotheekwerk@caop.nl)