Goed en aantrekkelijk werkgeverschap

Een referentiekader voor handelen leden VOB

december 2023

de Bibliotheek

Inleiding

Dit VOB-document over goed en aantrekkelijk werkgeverschap is een meerjarig ambitiekader voor de bibliotheekbranche op hoofdlijnen. Het biedt de werkgever een referentiekader voor handelen.

Hierin benaderen we het thema los van de omvang van de organisatie en de werkzaamheden die worden verricht. Het staat ook los van of een bibliotheek wel of niet onderdeel uitmaakt van een Multi-Functionele-Organisatie (MFO). Het gaat om wat we als branche gezamenlijk doen maar ook hoe we hier als individuele werkgever invulling aan geven. Het gaat om universeel werkgeverschap en om meer dan wat de wet voorschrijft.

Werkgeverschap is niet een optelsom van thema's, maar volgt vanuit een heldere visie en gedeelde waarden. We sluiten daarbij aan bij de waarden die genoemd zijn in de merkstrategie.

"*Als je medewerkers gelukkig zijn maakt dat mogelijk dat je als werkgever de doelen van je organisatie bereikt.*"

Directeur

Als werkgevers in de branche staan we voor goed en aantrekkelijk werkgeverschap gebaseerd op de waarden: samen, betrokken, behulpzaam, gastvrij, energiek en vakbekwaam.

De gekozen insteek is die vanuit de missie, visie, strategie, specifieke taak en verantwoordelijkheid van de werkgever. De mate waarin werkgevers hier succesvol in zijn wordt mede bepaald door het samenspel tussen werkgever en werknemer en de eigen verantwoordelijkheid die werknemers hierin nemen.

Dit document is tot stand gekomen op basis van een vijftal rondetafelgesprekken die in 2023 met hr-specialisten, jonge medewerkers, or-/pvt-leden en directeuren (2) zijn gevoerd. De uitkomsten zijn tijdens twee ledenbijeenkomsten op 14 september en 11 oktober 2023 aan de VOB-leden voorgelegd. Op basis hiervan is een eindversie opgesteld die op 9 november 2023 door het VOB-bestuur is besproken en op 8 december 2023 in de algemene ledenvergadering is geaccordeerd.

“We vinden elkaar snel als we stellen dat we een goede en aantrekkelijke werkgever willen zijn.”

Directeur

ChatGTP

Respect en gelijke kansen: Een goede werkgever in de bibliotheeksector zorgt ervoor dat alle medewerkers met respect worden behandeld en dat er gelijke kansen zijn voor iedereen, ongeacht geslacht, leeftijd, etniciteit, religie of andere kenmerken

Ondersteuning en ontwikkeling: Een goede werkgever investeert in de professionele ontwikkeling van medewerkers. Dit kan onder meer trainingen, workshops, conferenties en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling omvatten. Door medewerkers te ondersteunen bij hun groei en ontwikkeling, kan de bibliotheek een positieve werkomgeving creëren.

Werk-privébalans: Een goede werkgever begrijpt het belang van een gezonde balans tussen werk en privéleven. Dit kan onder andere flexibele werktijden, telewerkmogelijkheden en verlofregelingen omvatten. Door medewerkers in staat te stellen hun werk-privébalans te beheren, kunnen ze hun taken effectiever uitvoeren en hun welzijn behouden.

Communicatie en betrokkenheid: Een goede werkgever bevordert open communicatie en betrokkenheid van medewerkers. Dit kan worden bereikt door regelmatige teamvergaderingen, feedbacksessies, een open-deurbeleid en andere communicatiekanalen. Het is belangrijk dat medewerkers zich gehoord voelen en betrokken zijn bij de besluitvorming.

Gezondheid en welzijn: Een goede werkgever heeft aandacht voor de gezondheid en het welzijn van medewerkers. Dit kan onder meer gezondheidsvoordelen, een veilige werkomgeving, toegang tot stressbeheersingsprogramma's en aandacht voor een goede werkplekergonomie omvatten. Medewerkers moeten zich ondersteund voelen in hun welzijn, zowel fysiek als mentaal.

Werkzekerheid en eerlijke beloning: Een goede werkgever biedt werkzekerheid aan medewerkers en zorgt voor een eerlijke beloning. Dit omvat het naleven van relevante arbeidswetgeving, het bieden van marktconforme salarissen en het bieden van passende arbeidsvoorwaarden.

“Wij oefenen als MT met Chat GPT. Ik heb voorafgaand aan deze sessie mijn collega's gevraagd op te halen wat Chat GPT zegt over goed en aantrekkelijk werkgeverschap in de bibliotheeksector.”

Directeur

Uitoefenen van de functie

Vanuit werkgeversperspectief is het van groot belang dat werknemers in staat zijn en zich competent voelen om het werk goed uit te blijven voeren.

- De werkgever organiseert en faciliteert dit proces door voldoende tijd en middelen beschikbaar te stellen en duidelijkheid te verschaffen waaraan de functie-invulling moet voldoen.
- De werkgever voert periodiek gesprekken met werknemers over de functie-invulling en de ontwikkelvraag en behoefte.
- De werkgever spant zich in om in brancheverband aan een deel van de ontwikkelvraag concreet invulling te geven.
- De werkgever zorgt ervoor dat werknemers zich in hun functie-invulling gezien en erkend voelen en draagt dit ook in woord en daad uit.

“Medewerkers zouden zelf meer regie moeten (kunnen) voeren op de eigen persoonlijke ontwikkeling.”

Hr-adviseur

Imago

Werkgevers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid om aan de buitenwereld kenbaar te maken wat de maatschappelijke meerwaarde en behaalde resultaten van de bibliotheek zijn.

- De werkgever onderhoudt een uitgebreid netwerk van externe stakeholders waarmee periodiek contact wordt onderhouden.
- De werkgever draagt het beleid en de resultaten uit door periodiek de ‘zeepkist’ te beklimmen en het verhaal van de bibliotheek te vertellen.
- De werkgever heeft een effectieve sociale media strategie gericht op specifieke doelgroepen.
- De werkgever is zich bewust van de ambassadeursrol die werknemers en vrijwilligers kunnen vervullen. Werkgevers faciliteren en activeren dit.

“De zichtbaarheid en maatschappelijke betekenis van deze activiteiten zou moeten worden vergroot, waardoor werknemers met trots over hun werk bij de bibliotheek kunnen vertellen”

Hr-adviseur

Leiderschap

Leiderschap gaat over hart, hoofd en handen. Het inter-relationele, het strategische en operationele domein.

- De werkgever is transparant en consistent in zijn handelen waardoor werknemers weten wat er van hen wordt verwacht en gedrag voorspelbaar en verklaarbaar is.
- De werkgever organiseert spiegels op zijn gedrag als leidinggevende.
- De werkgever zorgt voor heldere, gedragen en goed gecommuniceerde doelstellingen.
- De werkgever draagt niet alleen uit, maar laat ook goed voorbeeldgedrag zien.
- De werkgever zorgt voor heldere kaders waarbinnen de functie-invulling moet plaatsvinden.

"Een goed en aantrekkelijk werkgever ontwikkelt niet alleen een missie, visie en strategie op het bibliotheekwerk maar ook op de daarbij behorende leiderschapsstijl."

Hr-specialist

Arbeidsvoorwaarden

Daar waar de primaire arbeidsvoorwaarden voor een belangrijk deel door de functie, inschaling in het Functiehuis OB/KE en loongebouw worden bepaald zijn ook de secundaire arbeidsvoorwaarden een belangrijk element om wel of niet voor een organisatie te kiezen.

- De werkgever zorgt voor een op de verschillende doelgroepen afgestemd pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden.
- De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om persoonlijke afwegingen en keuzes te maken.
- De werkgever zorgt voor redelijke en eerlijke secundaire arbeidsvoorwaarden.
- De werkgever streeft naar een win/win situatie in de afweging tussen organisatie- en privé-belangen.

“Goed en aantrekkelijk werkgeverschap betekent dat werknemers individuele keuzes kunnen maken die aansluiten bij de persoonlijke (leef)situatie”

Hr-specialisten

Cultuuraspecten

Bij het ‘hoe’ gaat het niet alleen om de inhoudelijke stappen die moeten worden gezet, maar ook om de manier waarop werkgever en werknemers hier met elkaar invulling aan geven, de cultuur van de organisatie. Deze is voortdurend in beweging.

- De werkgever stuurt op vertrouwen, staat open voor veranderingen en creëert een werkomgeving waarin fouten maken mag.
- De werkgever faciliteert de goede en onderlinge samenwerking, heeft aandacht voor de sociale aspecten van het werk en geeft persoonlijke aandacht.
- De werkgever erkent verschillen tussen medewerkers, is gericht op het benutten van talenten en stimuleert een cultuur van leren & ontwikkelen, elkaar helpen en van elkaar leren.

“Voor mij heeft 'goed en aantrekkelijk werkgever-schap' te maken met de organisatiecultuur, initiatief (kunnen) nemen, beslissnelheid en connectie met collega’s (een teamgevoel i.p.v. eilandjes).”

Jonge bibliotheekmedewerker

Vitaliteit

Voor de uitvoering van het werk is vitaliteit een kritische succesfactor. De fysieke, sociale en mentale gezondheid van werknemers van alle generaties is van groot belang. Een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemers.

- De werkgever zorgt voor een goede werkomgeving maar is ook gericht op zingeving van het werk.
- De werkgever zorgt voor een sociale werkomgeving waarin werknemers elkaar professioneel en sociaal ondersteunen.
- De werkgever zorgt voor een goed onboarding programma, duidelijke informatievoorziening en goede begeleiding.
- De werkgever stimuleert de fysieke, sociale en mentale gezondheid van werknemers.

“Ik vind een goede onboarding heel belangrijk.”

“Zorg dat informatie makkelijk is terug te vinden op een centrale plek, ook voor nieuwe medewerkers. ”

Jonge bibliotheekmedewerker

Toekomstperspectief

De ontwikkeling van het bibliotheekwerk stelt steeds nieuwe eisen aan werknemers maar zij hebben ook een persoonlijk belang zich te kunnen blijven ontwikkelen.

- De werkgever zorgt ervoor dat werknemers zich persoonlijk kunnen blijven ontwikkelen en schept de daarvoor benodigde condities.
- De werkgever heeft een (branchebreed gedeelde) visie op leven lang ontwikkelen
- De werkgever zorgt ervoor dat werknemers hierin voldoende worden begeleid.
- De werkgever draagt uit dat leren en ontwikkelen belangrijk is en stimuleert actief de persoonlijke ontwikkeling van werknemers.
- De werkgever heeft oog voor wat de werknemer nog meer meebrengt dan kennis en vaardigheden voor de functie.

"De tijd van gelijke monniken, gelijke kappen is voorbij. Het is tijd voor meer maatwerk, meer flexibiliteit en ruimte voor individuele keuzes."

Directeur

Veilige werkomgeving

Sociale en fysieke veiligheid betekent kunnen zijn wie je bent en je werk zonder gevaar kunnen verrichten. Sociale en fysieke veiligheid zijn belangrijke randvoorwaarden in organisaties.

- De werkgever draagt zorg voor een sociaal en fysiek veilige werkomgeving waarin werknemers zichzelf kunnen zijn en hun werk zonder gevaar kunnen uitvoeren.
- De werkgever implementeert het hiervoor benodigde instrumentarium binnen de organisatie.
- De werkgever stimuleert het gesprek over sociale veiligheid en is helder over de grenzen.
- De werkgever geeft zelf het goede voorbeeld. De ander moet zich gezien en gehoord voelen.
- De werkgever stelt hiervoor een gedragscode op.

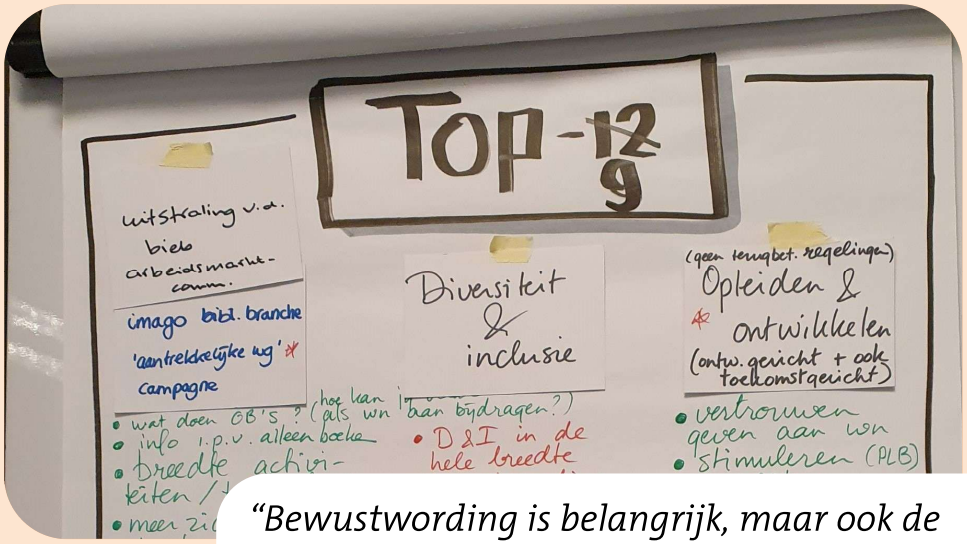
"De werkgever dient zorg te dragen voor een sociaal veilige werkomgeving. Inclusief zijn is een voorwaarde voor een sociaal veilige omgeving."

Directeur

Diversiteit & inclusie

Het thema diversiteit & inclusie is een thema dat breed opgevat moet worden. Het gaat om veel meer dan om gender, geaardheid en culturele achtergrond.

- De werkgever spant zich in zodat verschillende doelgroepen zich in de personeelsopbouw vertegenwoordigd voelen.
- De werkgever erkent dat een diverse & inclusieve werkomgeving bijdraagt aan betere prestaties en het realiseren van de (organisatie)doelstellingen.
- De Code Diversiteit & Inclusie in de culturele sector wordt actief ingezet en uitgedragen.



"Bewustwording is belangrijk, maar ook de intrinsieke motivatie om als organisatie divers en inclusief te zijn. Inclusieve besluitvorming en taalgebruik zijn ook van belang."

Directeur

Visie op relatie werknemer - vrijwilliger

Vrijwilligers zijn onderdeel van de bibliotheekbranche. Ze zijn een waardevolle aanvulling op de eigen personele organisatie en leveren een bijdrage aan de beleidsdoelstellingen.

- De werkgever draagt uit dat vrijwilligers van waarde zijn voor de maatschappij, de organisatie, de werknemer en de vrijwilliger zelf.
- De werkgever dient de belangen van zowel werknemer als vrijwilliger.
- De werkgever bevordert de samenwerking tussen werknemers en vrijwilligers en toont waardering daarvoor.
- De werkgever heeft oog voor wat de werknemer en voor wat de vrijwilliger nog meer meebrengt dan kennis en vaardigheden voor de functie / rol / taak. En biedt ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

"Ik vind het belangrijk dat de bibliotheekbranche een visie ontwikkelt op de samenwerking tussen werknemers en vrijwilligers."

Directeur