

Effectieve schaalvergroting de Bibliotheek op school primair onderwijs

Projectnieuwsbrief

Sessie 1 Expertise

In de toolkit van de Bibliotheek op school wordt de bouwsteen expertise omschreven als: het organiseren van deskundigheidsbevordering (m.b.v. opleidingen, handleidingen en instructies, congressen en onderzoeksrapporten) voor bibliotheekpersoneel en partners uit het netwerk. De expertise is in ieder geval gericht op het verbeteren van de (voor)leescultuur in de kinderopvang, op school en thuis. Wat betekent dit voor de bibliotheekorganisatie die in de komende jaren haar dBos po locaties wil opschalen?



Landelijke kaders dBos

In de ochtend trapte Probiblio's educatieadviseur Michelle af met een presentatie over de landelijke kaders van dBos. Omdat OCW bij toekomstige structurele financiering duidelijke kwaliteitseisen verlangt is het uitgangspunt om te groeien naar ambitiegericht werken, met een focus op de vergroting van de expertise van schoolteams. Daarmee zijn de verwachtingen van de competenties en vaardigheden binnen de educatieteams van bibliotheken hoog. Een deelnemer definieerde 'ambitiegericht werken' als het gezamenlijk opstellen van doelstellingen met scholen en het delen van eigenaarschap, waardoor alle partijen gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het slagen van de afspraken. Door de zorgen over de scores van Nederlandse leerlingen in internationaal onderzoek en de aandacht voor rijke taal, is de verwachting dat steeds meer scholen zullen kiezen voor effectief leesonderwijs en dat landelijke en lokaal beleid dit blijft ondersteunen. Dit zal ervoor zorgen dat de samenwerking tussen scholen en bibliotheken in het kader van de Bibliotheek op school vaak een nieuwe dimensie krijgt en als gevolg daarvan zal veranderen. Een gezamenlijk ambitie zet school en bibliotheek in beweging.

Waar we in de afgelopen jaren spraken over dBos 1.0, 2.0 en 3.0 blijkt er discussie op gang te komen als het aanbodgericht, vraaggericht en ambitiegericht wordt genoemd. Wat betreft de status van de overgang naar ambitiegericht, positioneren de meeste deelnemers hun bibliotheken zich tussen vraaggericht en ambitiegericht. Bibliotheken die al langer met dBos werken geven daarbij de voorkeur aan voor kleine stapjes en een langzame overgang die tijd nodig heeft om te wennen bij scholen. Bibliotheken die recenter zijn gestart, stappen anders in en kunnen vanaf het begin gesprekken voeren met de scholen over de gezamenlijke ambities. Sommige deelnemers zien aanbodgericht werken als een middel om tot ambitiegericht te komen: het biedt de bibliotheek de kans om scholen te leren kennen en te enthousiasmeren, hoewel soms een directeurswisseling nodig is om de doelstelling te bereiken.

Tenslotte bespraken we de krachten en belemmeringen met elkaar. Duidelijk wordt dat "het noodzakelijk is om samen het fundamentele gesprek te voeren over gezamenlijke taal, doelen en de rolverdeling in het landelijke netwerk van de bibliotheekbranche en het onderwijs. Zeker als er toenemende plannen zijn om met strengere landelijke kaders de volgende periode in te gaan. Over wat die kaders zijn en wat dat betekent voor de uitvoering van het werk én de wel/niet financiering of goedkeuring vanuit landelijke gremia moeten wij als bibliotheken stevig meepraten. En dus ook met elkaar praten."

"Het is lastig dat de leesmediaconsulent functie niet overal eenduidig is, qua benaming, taken en inschaling."

Deelnemer project

**Samen gaan we
ervoor!**

HR & HRD

Probiblio's adviseurs HRD Maaïke en Marjolijne gaven in de middag een presentatie over HR. De **HR-taken** die op dit moment bij de deelnemers blijken te liggen zijn o.a. werving en selectie, personeelsadministratie, scholingsbeleid en teambuilding. Het kost allemaal best wat tijd en ondersteuning van je HR-collega kan je ontzorgen op veel gebieden.

-Het **scholingsbudget** bij de deelnemende bibliotheken loopt zeer uiteen. De ene manager heeft hier geen budget voor, de andere wordt juist gestimuleerd om gebruik te maken van het scholingsbudget.

-De salarisschalen leveren weleens lastige gesprekken op. Maaïke legt uit: "We werken momenteel met een complexe inschalingsmethodiek die gebruik maakt van gemeentelijke terminologie waar wij ons niet altijd in herkennen. Medewerkers hebben een functieprofiel waarin taken, resultaten, kennis en vaardigheden zijn beschreven. Binnen dit profiel ligt de nadruk op het onderdeel taken, omdat daaraan waarde wordt toegekend. Het **functieboek** is een meetinstrument en in feite niet meer dan een hulpmiddel. Het uitgangspunt blijft het functieprofiel zelf, gebruik het functieboek enkel ter ondersteuning. Bij twijfel over de inschaling is het verstandig om een expert in te schakelen. Het is aan te raden om het functieprofiel jaarlijks te checken, zodat het actueel blijft en medewerkers een gevoel bij het systeem krijgen.

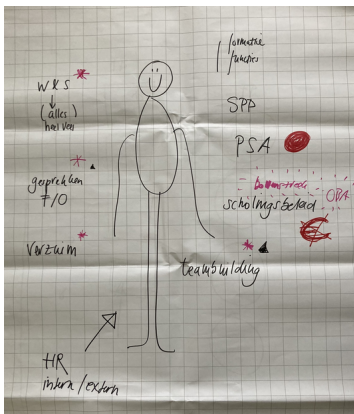
-Is het perspectief van doorgroeimogelijkheden nog wel het juiste perspectief? Moeten we niet juist kijken naar wat de toekomst is, bijvoorbeeld: de **focus op persoonlijke ontwikkeling** vanaf dag één en niet op: hoe houden we een collega zo lang mogelijk bij ons? Inspireren en motiveren om alles uit mensen te halen zorgt voor tevreden werknemers.

Tools: **BibliotheekWerk**; bedoeld voor medewerkers, met o.a. handige gesprekskaarten. Vergeet ook de Toolkit Weerbaar in je werk niet.

Probiblio: Toolkit onboarding, met sjablonen voor een goede onboarding die je voor je eigen bibliotheek kunt inzetten. Neem ook een kijkje in de kennisbank rondom HR en vrijwilligers, voor handige blogs zoals: Anders werven en selecteren, hoe doe je dat?

"De ontwikkelingen op het gebied van dBos volgen elkaar zo snel op, dat het soms lastig is om echt vast te houden aan één duidelijke visie. Op het moment dat je deze hebt uitgewerkt, lijkt deze alweer te moeten worden aangepast."

Deelnemer project



Samenstelling team

Weet je precies welke competenties je teamleden hebben? De AEM-cube is een middel om daar achter te komen. Deze test maakt inzichtelijk wat de teamdynamiek is en de rol van medewerkers in de ontwikkeling van je organisatie. Maaïke of Marjolijne vertellen je er graag meer over. Netwerken (en visie uitdragen waar we voor staan als bibliotheek/dBos), prioriteren, grenzen stellen en hoofd- en bijzaken scheiden worden genoemd als **competenties** waar educatie-medewerkers moeite mee hebben. Tips:

- Kijk naar het individu en leervoorkeuren
- Kijk naar de organisatie, zorg voor een leervisie en creëer een fijne leercultuur



Vooruitblik sessie 2 Expertise

Op **10 november a.s.** ontmoeten we elkaar weer in Leiden. Naar aanleiding van de reacties op dag 1 gaan we o.a. verder in gesprek over wat we als groep mee willen/kunnen geven aan Adriaan op 8 december m.b.t. de kwaliteitskaders en de praktische uitvoering er van.

Vorbereiding

A. Lees het boek Samenwerken aan Maatschappelijke opgaven uit (H10 en H11) en ga hierover in de gesprek met je directeur/MT.

B. Lees (nog eens) het KWINK rapport! (nov 2023)

C. Kijk nog eens terug in de Teamsmap wat we het afgelopen jaar gedaan en over gesproken hebben.