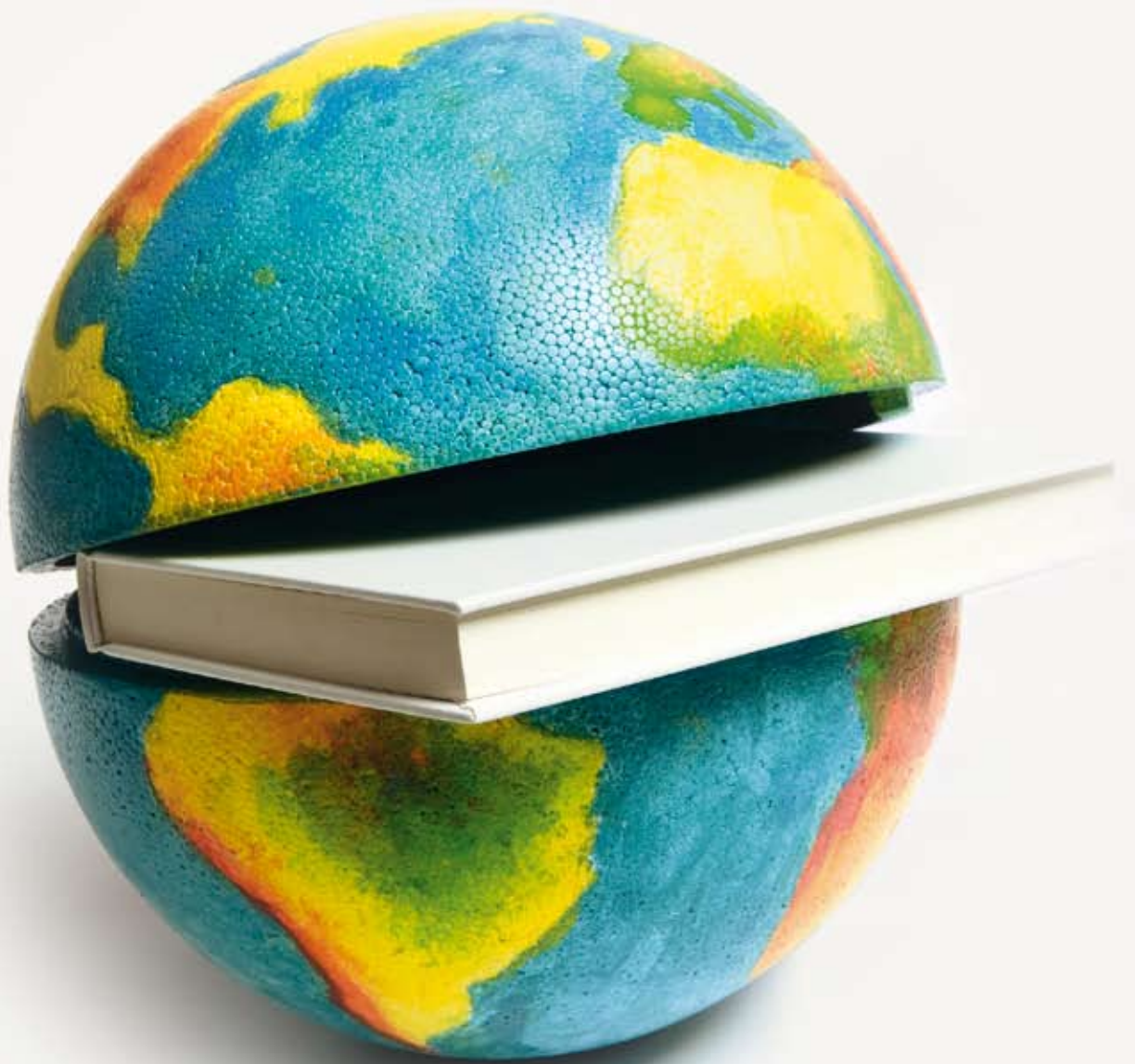


# 'Súd op Koers'

*Beleidsplan Bibliotheken  
Súd Fryslân 2010 - 2013*





# Inhoudsopgave

|   |           |  |           |
|---|-----------|--|-----------|
| <b>Samenvatting</b>   | <b>4</b>  | Programmalijnen beleid                     | 12        |
|   |           | Focus op de klant                          | 12        |
|   |           | Focus op de jeugd                          | 13        |
|   |           | Focus op verankering lokale gemeenschap    | 13        |
|   |           | Lerende organisatie                        | 13        |
| <b>1. Inleiding</b>   | <b>5</b>  | <b>5. Uitwerking programmalijnen</b>       | <b>14</b> |
| Inleiding   | 5         | Focus op de klant                          | 14        |
| Aanleiding  | 5         | Bibliotheekvestigingen                     | 14        |
| Leeswijzer  | 5         | Klantgerichtheid                           | 14        |
|   |           | Cocreatie                                  | 15        |
| <b>2. Landelijke, provinciale en gemeentelijke ontwikkelingen</b> | <b>6</b>  | Marketing                                  | 15        |
| Landelijk en provinciaal netwerk                                  | 6         | Mediawijsheid                              | 16        |
| Landelijk   | 6         | Beleid voor ouderen                        | 16        |
| Financieel  | 6         | Focus op de jeugd                          | 16        |
| Bestuurlijk model en innovatiecentrum                             | 6         | Instellingen                               | 17        |
| Provinciaal   | 7         | Jeugd in de bibliotheken                   | 17        |
| Gemeentelijk: Heerenveen, Skarsterlân en Lemsterland              | 9         | Focus op lokale verankering                | 18        |
| De gemeenten  | 9         | De lerende organisatie                     | 19        |
| Gezamenlijk Bibliotheekbeleid                                     | 9         | Werkwijze                                  | 19        |
| Heerenveen  | 9         | Zandbakproject                             | 20        |
| <b>3. Bibliotheken Súd Fryslân</b>                                | <b>10</b> | Bedrijfsvoering                            | 20        |
| Werkgebied  | 10        | ‘Nieuw voor oud’                           | 20        |
| Heerenveen  | 10        | Samenwerking Bibliotheken Zuidoost Fryslân | 20        |
| Lemsterland   | 10        | Personeel en organisatie                   | 21        |
| Skarsterlân   | 10        | Kwaliteitszorg                             | 21        |
| Terugblik beleidsplan 2005-2008                                   | 11        | Nieuwe financiële bronnen                  | 21        |
| <b>4. Programmalijnen Bibliotheken Súd Fryslân</b>                | <b>12</b> | <b>BIJLAGE 1: PLANNING</b>                 | <b>22</b> |
| Inleiding   | 12        | <b>BIJLAGE 2: MIDDELEN</b>                 | <b>24</b> |
| Continu innoveren   | 12        | <b>BIJLAGE 3: HRM-BELEID</b>               | <b>25</b> |
| Missie en visie   | 12        |  |           |



## Samenvatting

Voor u ligt het nieuwe beleidsplan van Bibliotheken Súd Fryslân 'Súd op Koers' 2010-2013. In dit beleidsplan geven wij aan hoe we de positie van onze lokale bibliotheken de komende vier jaren gaan versterken. Het beleidsplan staat niet op zichzelf, maar is aanvullend op de landelijke en provinciale beleidsplannen.

Vernieuwen is geen eindig proces; continu inspelen op maatschappelijke veranderingen vraagt om permanente innovatie. Hoe verder in de toekomst, hoe moeilijker het is om concreet te benoemen wat er moet gebeuren. Zo hoort het ook te zijn; we moeten immers alert kunnen blijven reageren op ontwikkelingen in de samenleving en keten. Daarom worden de doelen in dit beleidsplan jaarlijks geactualiseerd. Dit beleidsplan is dus geen blauwdruk voor de toekomst, maar richtinggevend.

Vanuit de missie en de visie hebben we voor de komende jaren drie programmalijnen geformuleerd:

- Focus op de klant
- Focus op jeugd
- Focus op verankering in de lokale gemeenschap

### Focus op de klant

Na de fusie heeft de focus van het beleid gedurende een aantal jaren gelegen op het opbouwen van de nieuwe organisatie. De doelen waren dan ook voornamelijk praktisch van aard. Inmiddels is er een goed lopende organisatie opgebouwd. De rol van de klant is hierin voortdurend van belang geweest, maar de komende jaren gaan we de focus op de klant verder intensiveren.

We willen meer burgers met een passend en aantrekkelijk aanbod naar de fysieke en digitale bibliotheek lokken en hen als klant behouden of verwerven.

### Focus op de jeugd

Kinderen en jongeren vormen een onderdeel van het speerpunt 'focus op de klant'. Deze doelgroep vinden wij echter zo belangrijk, dat we deze als extra speerpunt benoemen. Lees- en informatievaardigheden zijn in deze maatschappij van levensbelang. Wij willen een bijdrage leveren aan het voorkomen van laaggeletterdheid en onderwijsachterstanden. Dit doen we onder andere door projecten aan te bieden die leesplezier bevorderen en informatievaardigheden ontwikkelen.

Wij maken lezen, leren en zich informeren gemakkelijker en leuker voor jeugd van 0 tot 18 jaar.

### Focus op verankering lokale gemeenschap

Het bestaansrecht van de bibliotheek is afhankelijk van de betekenis die de bibliotheek heeft voor de gemeenschap. Focus op verankering in de lokale gemeenschap is dan ook voor ons van zeer groot belang. Deze verankering uit zich in cultureel ondernemerschap. Cultureel ondernemerschap zien wij als het voortdurend initiëren van nieuwe ontwikkelingen en activiteiten en het aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden.

De bibliotheek wil het dorpsplein zijn, waarop alle bewoners samenkomen en zich welkom voelen.

### Lerende organisatie

In onze missie staat dat wij worden geïnspireerd door een lerende werksfeer. Een lerende organisatie stimuleert leren op alle niveaus. Het leren stelt de organisatie in staat zich voortdurend en flexibel aan te passen aan de omgeving en continue kwaliteitsverbetering te bewerkstelligen. Leren vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie: op individueel niveau, teamniveau en organisatieniveau. Leren is een cyclisch proces dat zich steeds herhaalt, waarbij leren door ervaring, reflectie en double-loop leren een belangrijke rol speelt.

In de afgelopen beleidsperiode hebben wij impliciet gestreefd naar een lerende organisatie. De komende periode willen wij dit meer expliciet doen.

# 1. Inleiding

## Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van Bibliotheken Súd Fryslân: 'Súd op Koers'. In dit beleidsplan geven wij aan hoe we de positie van onze lokale bibliotheken de komende vier jaren gaan versterken.

De openbare bibliotheek biedt alle burgers vrije toegang tot informatie, kennis en cultuur, zodat zij zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in de maatschappij. De bibliotheek vervult daarmee een unieke rol in de samenleving en wil die rol in de toekomst nog verder versterken. Juist in onze huidige complexe informatiemaatschappij groeit immers de behoefte aan een onafhankelijke instelling die mensen helpt bij de selectie van betrouwbare en betekenisvolle informatie. De bibliotheek wil houvast bieden in de overvloed van informatie en media-uitingen die mensen dagelijks overspoelt. Ook neemt de bibliotheek als ontmoetingsplaats een steeds belangrijker plaats in de lokale gemeenschap in.

## Aanleiding

De bibliotheekvernieuwing vond plaats van 2001 tot 2008. In deze periode hebben Rijk, provincies en gemeenten, ieder met resultaat, substantieel geïnvesteerd in betere bibliotheken.

De bibliotheekinnovatie is de opvolger van de bibliotheekvernieuwing en loopt van 2009 tot en met 2012. Zowel op bestuurlijk als inhoudelijk terrein zijn hierover landelijk afspraken gemaakt.

Provinciaal hebben de Friese Bibliotheken gezamenlijk een provinciaal beleidsplan ontwikkeld: 'beleidsplan Fries Bibliotheken Netwerk, Ontdek de bieb 2009-2012'. Ons eigen lokale beleidsplan liep van 2005 tot 2008. Onderliggend nieuw beleidsplan loopt van 2010-2013 en beschrijft onze lokaal specifieke beleidsdoelen. Dit beleidsplan staat dus niet op zichzelf, maar is aanvullend op de landelijke en provinciale beleidsplannen.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven wij de landelijke, provinciale en gemeentelijke ontwikkelingen. Deze zijn belangrijk, omdat dit beleidsplan aanvullend is op de landelijke en provinciale beleidsplannen. In hoofdstuk 3 beschrijven we de lokale situatie en geven we een terugblik op het beleidsplan 2005-2008. Hoofdstuk 4 beschrijft de missie, visie en de programmalijnen, die in hoofdstuk 5 worden uitgewerkt. In de bijlagen vindt u de planning, de financiën en het HRM-beleid.



## 2. Landelijke, provinciale en gemeentelijke ontwikkelingen

### Landelijk en provinciaal netwerk

De samenleving verandert in hoog tempo. De bibliotheek staat midden in die samenleving en moet dus voortdurend mee veranderen. Dat doet een enorm beroep op het innovatieve vermogen van bibliotheken. Ondanks de schaalvergroting die in de afgelopen jaren is bereikt, is geen enkele bibliotheek in staat die innovatiekracht 'stand alone' op te brengen. Naast lokaal ondernemerschap is krachtenbundeling op provinciaal en landelijk niveau dan ook een absolute vereiste.

In een samenhangend netwerk kunnen ideeën, kennis en middelen gebundeld worden om tot een maximaal en betaalbaar resultaat te komen. Dit alles met het doel de positie van de bibliotheek in de lokale omgeving stevig en duurzaam te verankeren.

### Landelijk

De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) heeft met haar leden een strategiediscussie gehouden, met als resultaat een Agenda voor de Toekomst. Tempo, focus en regie zijn de kernbegrippen van deze visieontwikkeling. De analyses in het SCP-rapport 'De openbare bibliotheek tien jaar van nu', het Eindrapport van de Stuurgroep Bibliotheken en het door de Raad voor Cultuur uitgebrachte Advies Bibliotheekvernieuwing 2009-2012 vormen belangrijke bronnen en de onderbouwing voor deze Agenda. Ontwikkelingen en kansen van de bibliotheken liggen in het volgende: Internet met de informatieovervloed vraagt mediawijsheid van mensen, het gebruikersgedrag verandert, de e-economie vraagt vernieuwing van het bibliotheekaanbod, mensen lezen én lenen minder, lees- en taalvaardigheid lopen terug, een vernieuwd doelgroepenbeleid van bibliotheken is noodzakelijk en de spreiding en diversiteit van bibliotheekvoorzieningen vraagt aanpassing aan de eisen van de tijd.

Uitgangspunt is 'de nieuwsgierige Nederlander'. Hierbij zijn drie kerndoelen geformuleerd:

#### 1. Inspelen op veranderende behoeften:

De uitdaging is om meer burgers met een passend en aantrekkelijk aanbod naar de fysieke en digitale

bibliotheek te lokken en hen als klant te behouden met meer service en gemak.

#### 2. Verbetering van aanbod en dienstverlening:

Het verbeteren van de fysieke en digitale collecties van de openbare bibliotheken met een kwalitatief hoogstaande ontsluiting en beschikbaarstelling, zodat vraag en aanbod geoptimaliseerd kunnen worden. Lezen en leesplezier blijven daarbij de kern voor leesbevordering, bestrijding van laaggeletterdheid en spreiding van literaire cultuur.

#### 3. Verbetering van infrastructuur en beschikbaarheid:

Het verbeteren van de digitale infrastructuur heeft de prioriteit. De huidige gedecentraliseerde infrastructuur van openbare bibliotheken krijgt een verbeterprogramma met een centrale regie. De collectie, de digitale bibliotheek, mediawijsheid en activiteiten rondom lezen en leesbevordering zullen betrokken worden bij de afspraken die gemaakt worden over de digitale infrastructuur van het hele land.

Om de doelen te realiseren concentreren de bibliotheken zich vanuit de kerntaken lezen, leren en informeren op vier centrale thema's:

#### 1. Digitale bibliotheek:

De ambitie is om vanuit een gezamenlijke ICT-infrastructuur een gezamenlijke professionele Digitale Bibliotheek van en voor alle openbare bibliotheken te realiseren. Sleutelbegrippen zijn: interactie en personalisering voor verschillende doelgroepen en onderwijsniveaus. Thuisgebruik van ingekochte online bestanden heeft topprioriteit.

#### 2. Collectie Nederland:

de Collectie Nederland omvat bronnen van alle openbare bibliotheken, samenwerkingspartners én van gebruikers. Door provinciaal en landelijk afgestemd collectie- en bewaarbeleid, ontwikkeling van het etalageconcept en integratie van gespecialiseerde zwaartepuntcollecties hebben gebruikers ook de bijzondere, moeilijk verkrijgbare en reeds lang uitverkochte titels tot hun beschikking.

#### 3. Mediawijsheid:

Om burgers beter toe te rusten voor de overvloed aan informatie, ontwikkelen bibliotheken leerprogramma's voor verschillende doelgroepen.

Ook zullen bibliotheken als lokale steunpunten van het onlangs opgerichte Mediawijsheid Expertisecentrum optreden. Dit gebeurt in samenwerking met het onderwijs.

#### **4. Lezen en leesbevordering:**

De bibliotheek als kenniscentrum van lezen en literatuur wordt verder doorontwikkeld. Speciale aandacht gaat uit naar laaggeletterden van alle leeftijden.

Ter ondersteuning van de kerndoelen voorziet de Agenda in drie programma's:

#### **1. Marketing:**

Voor de periode 2009-2012 wordt een centrale marketingstrategie geïmplementeerd, gericht op: vergroting van het bereik, stijging van het aantal bezoekers, meer abonneementhouders, en toename van het gebruik van de digitale bibliotheek.

Jongeren en 65-plussers zullen extra aandacht krijgen. Elementen van de marketingstrategie zijn: de bibliotheken gaan opereren als een landelijke organisatie met lokale 'culturele' ondernemers; het merk bibliotheek wordt door samenwerking in landelijke campagnes versterkt; kennis van de klant wordt uitgebreid en klantsegmentatie wordt benut; landelijk worden afspraken gemaakt over het tariefbeleid en er wordt onderzocht of de bibliotheekbranche landelijke klant- en winkelformules kan ontwikkelen waar een lokale invulling in mogelijk is.

#### **2. HRM:**

Een nieuw beroepsbeeld en een ander opleidingstraject zijn nodig. De bestaande scholing en beroepscompetenties sluiten onvoldoende aan bij de ambities voor de bibliotheek van de toekomst. De grote uitstroom van personeel wordt onvoldoende gecompenseerd met instroom. Daarom wordt er ingezet op een nieuw bibliothecair opleidingsprogramma, geënt op het principe van de lerende organisatie. Uitgangspunten: centrale regie op (nieuwe) opleidingen (mbo en hbo/wo); ondersteuning bij strategische personeelsplanning in de regionale netwerken; (door)ontwikkeling van HRM-instrumenten. Voor het kunnen aantrekken van kwalitatief goed personeel is adequate salariëring

noodzakelijk en moeten omvangrijker banen en betere loopbaanmogelijkheden worden geboden.

#### **3. ICT-infrastructuur:**

Realisatie van een gezamenlijke informatiearchitectuur waarin door doelmatige inzet van ICT-middelen, een stevige basis voor nieuwe functionaliteiten en dienstverlening wordt gelegd, waardoor beter afgestemde en snellere ontwikkelingen mogelijk zijn en waarin kennis en ervaring kunnen worden gedeeld.

#### **Financieel**

Het Rijk geeft een extra impuls van 20 miljoen voor de bibliotheekinnovatie. Een gezamenlijke bijdrage van bibliotheken, gemeenten en provincies in de orde van grootte van de rijksbijdrage in een groeimodel naar 2012 is uitgangspunt. Dit betekent een totaal bedrag van 40 miljoen euro.

#### **Bestuurlijk model en innovatiecentrum**

Tot nu toe werd de bibliotheekvernieuwing provinciaal aangestuurd en waren de provincies de regisseurs in dit proces. Dat gaat veranderen. Er komt centrale aansturing én uitvoering op het gebied van de digitale infrastructuur, de innovatie van digitale diensten en producten en het digitale collectiebeleid. De Vereniging van Openbare Bibliotheken wordt gesplitst in een brancheorganisatie en een sectorinstituut. Dit zal op 1 januari 2010 een feit zijn. Het sectorinstituut zal de vernieuwing aansturen.

#### **Provinciaal**

Het Fries Bibliotheken Netwerk is een hecht samenwerkingsverband van zes lokaal verankerde bibliotheekorganisaties en Bibliotheekservice Fryslân die voorziet in een groot aantal noodzakelijke randvoorwaarden, zodat de bibliotheken hun doelen kunnen realiseren. Het netwerk heeft gezamenlijk het beleidsplan 'Ontdek de bieb 2009 – 2012' uitgebracht.

Het Netwerk verwacht in 2012 te beschikken over een goed imago, meer gebruikers, meer samenwerkingspartners, een goede provinciale collectie, een beter bereik van nieuwe doelgroepen en een goede spreiding van locaties. Netwerkbreed is er in 2012 sprake van één uitstraling, één logo, eenduidige tarieven, eenduidige

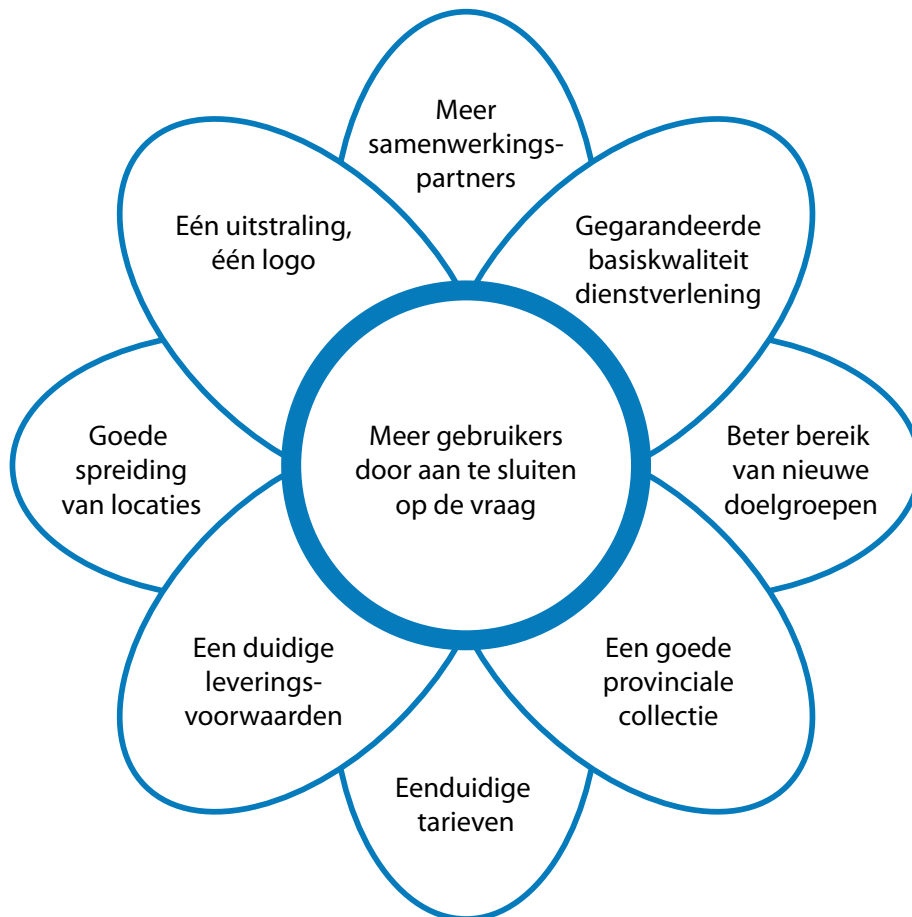
leveringsvoorwaarden en overeenstemming over de basiskwaliteit van dienstverlening.

De focus ligt volledig bij het inspelen op de wensen van de (potentiële) gebruikers, zowel personen als instellingen. Gemak voor de gebruikers staat voorop. Nog teveel mensen weten niet welke schatten de bibliotheek herbergt en welke kwalitatief hoogwaardige producten en diensten de bibliotheek levert. Marketing heeft in de komende beleidsperiode dan ook de hoogste prioriteit, direct gevolgd door de zorg voor goed toegerust personeel, de ontwikkeling van de digitale bibliotheek en de vorming van een provinciale collectie. Deze speerpunten pakt het Netwerk gezamenlijk op, waarbij zoveel mogelijk met relevante partners buiten het Netwerk wordt samengewerkt. Een optimale spreiding van bibliotheekvoorzieningen en leesbevordering blijven belangrijke speerpunten. Bevorderen van mediawijsheid en cultureel ondernemen zijn

nieuwe onderwerpen waar het Netwerk in de komende beleidsperiode op in zet. Daarnaast is ook de versterking van het Netwerk zelf een zaak die aandacht blijft vragen.

Bibliotheken Súd Fryslân onderschrijft het belang van het provinciale netwerk. De Bibliotheekservice Fryslân zien wij niet alleen als facilitair bedrijf, maar ook als kenniscentrum. Van de Bibliotheekservice Fryslân verwachten wij dat zij enthousiast en actief de rol van initiator en coördinator op zich blijven nemen om de landelijke ontwikkelingen te vertalen naar provinciaal beleid, vernieuwingen te realiseren en het netwerk optimaal te laten functioneren.

In het beleidsplan Fries Bibliotheken Netwerk wordt het beeld van de bibliotheek over 4 jaar als volgt gevisualiseerd:



## **Gemeentelijk: Heerenveen, Skarsterlân en Lemsterland**

### ***De gemeenten***

Op diverse terreinen is er samenwerking tussen de gemeenten Skarsterlân en Heerenveen. Daarbij valt te denken aan samenwerking op bijvoorbeeld onderwijs en industrie. Lemsterland kent ook verschillende samenwerkingsvormen maar richt zich daarbij niet alleen op Heerenveen en Skarsterlân, maar ook op de Noordoostpolder en de Zuidwesthoek van Fryslân.

De gemeenten in Fryslân oriënteren zich op herindeling. Op het moment van het uitkomen van deze nota vindt er overleg plaats tussen partijen en zijn er nog geen concrete plannen. Wat deze ontwikkeling gaat betekenen voor Bibliotheken Súd Fryslân is nog onbekend.

### ***Gezamenlijk Bibliotheekbeleid***

De gemeenten Heerenveen, Skarsterlân en Lemsterland hebben gezamenlijk de nota 'Gemeentelijk Bibliotheekbeleid 2005-2009' uitgebracht. Binnen dit beleidsplan is sprake van een gezamenlijk basisdeel en aanvullende diensten per gemeente. De nota gaat voornamelijk over bibliotheekvernieuwing en is aan herziening toe. We willen de ontwikkeling van een nieuwe gemeentelijk beleidsvisie stimuleren en hebben daarom de inhoud van onze nieuwe beleidsnota 'Súd op Koers' ambtelijk besproken. Jaarlijks formuleren we samen met de gemeenten een vernieuwingsagenda, waarin we de vernieuwingsactiviteiten voor het komende jaar beschrijven. Dit was altijd succesvol en willen we graag continueren.

### ***Heerenveen***

Sportstad Heerenveen heeft de plannen rond voor de uitbreiding van het gebied ten noorden van het Abe Lenstra Stadion. De plannen van Sportstad hebben ook gevolgen voor de inrichting van de rest van Heerenveen. In de Structuurvisie Heerenveen Centrum-Breed worden deze plannen beschreven. In de herfst van 2009 moeten de plannen definitief worden vastgesteld. De uitvoering van deze plannen zal een lange tijdsperiode bestrijken.

Het centrum van Heerenveen wordt in de plannen compleet op de schop genomen. Het Burgemeester Kuperusplein wordt verplaatst, er worden vier nieuwe ondergrondse parkeergarages gebouwd en er komt een groot stadsachtig park van bijna 4 ha. Het nieuwe Burgemeester Kuperusplein komt midden in het centrum te liggen en wordt aan de oostkant ingesloten door een nieuw te bouwen Cultuurhuis. Dit moet een hoogstaand architectonisch multifunctioneel gebouw worden, waarin de bibliotheek wordt ondergebracht samen met het Centrum voor de Kunsten. Het cultuurhuis moet het plein gezelliger maken door aan de kant van het stadsplein terrasjes te creëren. Het nieuwe centrum moet een inloofunctie voor alle bewoners krijgen, maar ook de mogelijkheid bieden voor het geven van uitvoeringen. Aan de oostkant van het cultuurhuis is in de plannen een groot stadspark bedacht. Het strekt zich uit tot aan het nog in te vullen gebied van Sportstad Noord.

Deze nieuwe plannen betekenen voor onze bibliotheek in Heerenveen een belangrijke kans. Enerzijds de mogelijkheid om nog meer dé ontmoetingsplek te worden voor jong en oud. Anderzijds de mogelijkheid om intensiever samen te werken met de culturele partners waarbij integratie van activiteiten nog meer dan nu het geval is, kan worden vormgegeven.



### 3. Bibliotheken Súd Fryslân

#### Werkgebiet

Het werkgebiet van Bibliotheken Súd Fryslân is niet homogeen van samenstelling. Enerzijds kenmerkt de regio zich als plattelandsgebied, anderzijds heeft het ook een stedelijk karakter. Naast een aantal kleine bibliotheekvestigingen heeft Bibliotheken Súd Fryslân drie grotere vestigingen met een lokale en gemeentelijke functie waarvan de vestiging Heerenveen ook een regionale functie heeft. De omvang van de diverse vestigingen is zeer verschillend, van een uitleenpunt in Langweer tot een grote centrumbibliotheek in Heerenveen.

#### Heerenveen

De gemeente Heerenveen kent 16 woonkernen met Heerenveen als centrumplaats. Op 1 januari 2009 telde de gemeente 43.331 inwoners. In de gemeente zijn 14 peuterspeelzalen, 32 basisscholen, 6 scholen voor voortgezet onderwijs, 3 scholen voor het beroepsonderwijs, 1 school voor het volwassenen onderwijs en 2 scholen voor speciaal onderwijs. De gemeente heeft musea, theater, bioscoop, muziekcentra, jongerencentra, sportclubs etc. Heerenveen kent twee bibliotheekvestigingen. In Heerenveen is er een centrale bibliotheekvestiging en in Jubbega zal de bibliotheek in 2010 één van de participanten zijn in het nieuwe multifunctionele centrum. Op 11 scholen in de buitendorpen is een schoolmediatheek ingericht en er is een uitleenpunt in Residentie Oranjewoud.

|               | Aantal inwoners | Aantal leden  | Volw. leden  | Jeugd leden  |
|---------------|-----------------|---------------|--------------|--------------|
| Heerenveen    | 28.402          | 11.795        | 6.149        | 5.646        |
| Jubbega       | 3.342           | 666           | 267          | 399          |
| Rest gem.     | 11.587          | 122           | 76           | 1.050        |
| <b>Totaal</b> | <b>43.331</b>   | <b>13.587</b> | <b>6.492</b> | <b>7.095</b> |
| % leden       |                 | 31,4%         |              |              |

#### Lemsterland

De gemeente Lemsterland kent 8 woonkernen met Lemmer als centrumplaats. Op 1 januari 2009 telde de gemeente 13.585 inwoners. In de gemeente zijn 5 peuterspeelzalen, 10 basisscholen en 1 school voor het voortgezet onderwijs. De gemeente heeft ook een museum, diverse sportclubs, jongerencentrum etc. In Lemsterland is een vaste bibliotheekvestiging in Lemmer. In 2009 is de bibliobus opgeheven en zijn er schoolmediatheken ingericht. In Oosterzee wordt gewerkt aan de totstandkoming van een brede school waarin de bibliotheek participeert.

|               | Aantal inwoners | Aantal leden | Volw. leden  | Jeugd leden  |
|---------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Lemmer        | 13.585          | 3.460        | 1.483        | 1.977        |
| Rest          |                 | 234          | 21           | 213          |
| <b>Totaal</b> | <b>13.585</b>   | <b>3.694</b> | <b>1.504</b> | <b>2.190</b> |
| % leden       |                 | 27,2%        |              |              |

#### Skarsterlân

De gemeente Skarsterlân kent 29 woonkernen met Joure als centrumplaats. Op 1 januari 2009 telde de gemeente 27.168 inwoners. In de gemeente zijn 11 peuterspeelzalen, 23 basisscholen, 2 scholen voor het voortgezet onderwijs. Skarsterlân kent jongerencentra, een museum en een instituut voor kunstzinnige vorming, vele sportclubs etc. Skarsterlân kent drie vaste bibliotheekvestigingen in Joure, Sint Nicolaasga en Langweer. Er zijn schoolmediatheken in 12 basisscholen.

|                | Aantal inwoners | Aantal leden | Volw. leden  | Jeugd leden  |
|----------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| Joure          | 12.921          | 5.422        | 2.990        | 2.432        |
| St. Nicolaasga | 3.302           | 1.064        | 509          | 555          |
| Langweer       | 932             | 330          | 167          | 154          |
| Rest           | 9.997           | 1.055        | 40           | 1.015        |
| <b>Totaal</b>  | <b>27.152</b>   | <b>7.871</b> | <b>3.715</b> | <b>4.156</b> |
| % leden        |                 | 29 %         |              |              |

## Terugblik beleidsplan 2005-2008

Na de fusie hebben wij hard gewerkt aan het samenvoegen van drie organisaties tot een nieuwe efficiënte organisatie. In de bedrijfsvoering hebben we een behoorlijke kwaliteitsslag gemaakt wat betreft de organisatie van de dienstverlening, registratie van bezoekers, digitalisering, automatische betaling en deskundigheid van personeel.

Zo hebben we het centraal collectioneren ingevoerd in ons eigen cluster en zullen we in oktober 2009 provinciaal gaan collectioneren.

Er is een systeem voor personeelsbeleid en –beheer geïmplementeerd (OBIP+) en hiermee samenhangend is competentie management geïntroduceerd. Alle medewerkers hebben een nieuw functieprofiel gekregen en met alle medewerkers worden functionerings- en ontwikkelingsgesprekken gevoerd.

Met de gemeenten worden afspraken gemaakt als het gaat om prestaties en de ontwikkeling van een productenboek en integrale kostprijzen.

Last but not least staat certificering op de agenda in 2009.

### **Een aantal zaken die wij gerealiseerd hebben de afgelopen jaren zijn:**

- Uitbreiding schoolmediatheekwerk Lemmer
- Invoering selfservice
- Uitbreiding openingstijden
- Invoering nieuwe abonnementsvormen
- Organisatie van een groot scala aan activiteiten
- Inrichting leescafé's
- Samenwerking met lokale partners

De ontwikkelingen die zijn ingezet in het beleidsplan 2005-2008 willen wij continueren in de nieuwe beleidsperiode 2010-2013. De doelen waar in het oude beleidsplan een aanzet voor gegeven is, worden in het nieuwe beleidsplan verder ontwikkeld en uitgediept. Hierdoor ontstaat een voortgaande lijn, waarbij we onze doelen voortdurend afstemmen op de maatschappelijke ontwikkelingen. In de volgende hoofdstukken gaan we hier dieper op in.



## 4. Programmalijnen Bibliotheken Súd Fryslân

### Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij de programmalijnen van het beleid voor 2010-2013. Deze programmalijnen zijn de komende jaren richtinggevend voor alle plannen die wij gaan ontwikkelen. In hoofdstuk 5 worden de programmalijnen uitgewerkt.

Dit beleidsplan is aanvullend op de landelijke en provinciale beleidsplannen. We blijven voortdurend schakelen tussen het landelijke en provinciale beleid en de lokaal specifieke uitwerking. Soms lopen we voorop, soms zijn we volgend.

### Continu innoveren

Vernieuwen is geen eindig proces; continu inspelen op maatschappelijke veranderingen vraagt om permanente innovatie. Dit beleidsplan is gericht op de periode 2010 – 2013. Hoe verder in de toekomst, hoe moeilijker het is om concreet te benoemen wat er moet gebeuren. Zo hoort het ook te zijn; we moeten immers alert kunnen blijven reageren op ontwikkelingen in de samenleving en keten. Daarom worden de doelen in dit beleidsplan jaarlijks geactualiseerd. Ook wordt per jaar een uitvoeringsplan opgesteld. Dit beleidsplan is dus geen blauwdruk voor de toekomst, maar richtinggevend.

### Missie en visie

De basis voor dit beleidsplan wordt gevormd door onze missie en visie. Onze missie is afgeleid van het Unesco-manifest:

***‘Vrijheid, welvaart en ontplooiing zijn fundamentele menselijke waarden. Deze kunnen alleen gerealiseerd worden door goed geïnformeerde burgers. De openbare bibliotheek, de plaatselijke toegangspoort tot kennis, schept een essentiële voorwaarde voor een leven lang leren, onafhankelijke besluitvorming en de culturele ontwikkeling van individuen en maatschappelijke groeperingen.’***

### Missie

Wij bieden iedereen de mogelijkheid zich te ontwikkelen en een actieve rol te spelen in de samenleving en democratie. De bibliotheek maakt lezen, leren en zich informeren gemakkelijker, leuker en voor iedereen toegankelijk. Wij worden geïnspireerd door creatief ondernemerschap, samenwerking en een open en lerende werksfeer.

### Visie

De bibliotheek is een herkenbaar dynamisch en inspirerend kenniscentrum voor persoonlijke ontwikkeling, leesplezier, mediawijsheid en leesbevordering. De bibliotheek is de betrouwbare en eigentijdse gids en raadgever voor alle burgers en organisaties. Zij is daarmee een belangrijke speler op het gebied van sociale cohesie.

### Programmalijnen beleid

In de periode 2010-2013 kent het beleid van Bibliotheken Súd Fryslân drie programmalijnen:

- Focus op de klant
- Focus op jeugd
- Focus op verankering in de lokale gemeenschap

### Focus op de klant

Na de fusie heeft de focus van het beleid gedurende een aantal jaren gelegen op het opbouwen van de nieuwe organisatie. De doelen waren dan ook voornamelijk praktisch van aard. Inmiddels is er een goed lopende organisatie opgebouwd. De rol van de klant was hierin voortdurend van belang, maar de komende jaren gaan we de focus op de klant intensiveren.

***We willen meer burgers met een passend en aantrekkelijk aanbod naar de fysieke en digitale bibliotheek lokken en hen als klant behouden of verwerven.***

Succes begint met het leveren van excellente diensten die goed aansluiten bij de behoeften, nieuwsgierigheid en omstandigheden van de gebruikers. We willen bestaande klanten binden en nieuwe klanten werven. Door het werven van nieuwe klanten verzekeren we ons van een breder publiek. Een groot bereik is immers essentieel voor het in stand houden, vernieuwen en uitbreiden van de dienstverlening.

### ***Focus op de jeugd***

Kinderen en jongeren vormen een onderdeel van het speerpunt 'focus op de klant'. Deze doelgroep vinden wij echter zo belangrijk, dat we deze als extra programmalijn benoemen. Lees- en informatievaardigheden zijn in deze maatschappij van levensbelang. Wij willen ons dan ook inzetten om laaggeletterdheid en onderwijsachterstanden te voorkomen. Dit doen we onder andere door projecten aan te bieden die leesplezier bevorderen en informatievaardigheden ontwikkelen.

***Wij gaan jeugd van 0 tot 18 jaar stimuleren tot leren, we bevorderen het leesplezier en reiken informatievaardigheden aan.***

### ***Focus op verankering lokale gemeenschap***

Het bestaansrecht van de bibliotheek is afhankelijk van de betekenis die de bibliotheek heeft voor de gemeenschap. Focus op verankering in de lokale gemeenschap komt tot uitdrukking in cultureel ondernemerschap.

Cultureel ondernemerschap zien wij als het voortdurend initiëren van nieuwe ontwikkelingen en activiteiten en het aangaan van nieuwe samenwerkingsverbanden.

***De bibliotheek wil het dorpsplein zijn, waarop alle bewoners samenkomen en zich welkom voelen.***

Het dorpsplein is voor ons een metafoor voor zowel een fysieke als digitale plek, waar mensen samenkomen om informatie uit te wisselen, contacten te leggen en te ontspannen. Wij formuleren het zo: Op een dorpsplein met markt is altijd wat te beleven.

Soms ben je er snel en doelgericht naar iets op zoek. Soms slenter je er wat rond, zonder doel. Je treft er kennissen, je maakt eens een praatje, drinkt een kopje koffie. Je wordt verrast door een onverwachte vondst. Op het dorpsplein dat een bibliotheek vormt kunt u boeken, cd's en DVD's lenen. U vindt er een werkplek of een computer om uw mail te lezen of online onderzoek te doen. Maar u kunt er ook terecht voor het lezen van een krant of tijdschrift. Geregeld vinden er lezingen of cursussen plaats. U wordt verrast door een kleine expositie.

Kortom: op een dorpsplein zijn altijd activiteiten, altijd mensen. Een dorpsplein is open en laagdrempelig, mensen voelen er zich welkom.

### **Lerende organisatie**

In onze missie staat dat wij worden geïnspireerd door een lerende werksfeer. Een lerende organisatie stimuleert leren op alle niveaus. Het leren stelt de organisatie in staat zich voortdurend en flexibel aan te passen aan de omgeving en continue kwaliteitsverbetering te bewerkstelligen. Leren vindt plaats op verschillende niveaus in de organisatie: op individueel niveau, teamniveau en organisatieniveau. Leren is een cyclisch proces dat zich steeds herhaalt, waarbij leren door ervaring, reflectie en double-loop leren een belangrijke rol speelt. In de afgelopen beleidsperiode hebben wij impliciet gestreefd naar een lerende organisatie. De komende periode willen wij dit meer expliciet doen.



## 5. Uitwerking programmaliijnen

### Focus op de klant

**Doelstelling:** *We willen bestaande klanten binden en nieuwe klanten werven.*

#### **Bibliotheekvestigingen**

In alle bibliotheekvestigingen komt de focus op de verscheidenheid van de bezoeker te liggen. De vestigingen zijn aantrekkelijk en nodigen uit tot een bezoek. De bibliotheek moet voortdurend actueel, modern en dynamisch zijn, zowel qua inrichting als in de aangeboden diensten. Wij willen de klant inspireren en verleiden. Onze vestigingen spelen hierbij een cruciale rol. Om de vestigingen zo aantrekkelijk mogelijk te maken, gaan we met retailmarketing werken, waarbij winkeltechnieken worden gebruikt. Provinciaal wordt hierop een visie ontwikkeld. Binnen Bibliotheken Súd Fryslân gaan we als pilot de vestiging Jubbega opnieuw inrichten. Door middel van een retailscan gaan we al onze vestigingen doorlichten.

Wij gaan meer redenen voor bezoek creëren dan alleen het lenen van materialen. Mensen komen voor lenen, ontspanning, ontmoeting en informatie naar de bibliotheek. Hierdoor krijgt de bibliotheek een belangrijke rol in de sociale cohesie. We gaan bijvoorbeeld werkplekken aanbieden waar mensen met hun eigen laptop internettoegang hebben. Dit biedt kansen om bijvoorbeeld toeristen, scholieren die een werkstuk maken en flexwerkers binnen de bibliotheek te krijgen. Uit gebruikerstevredenheidsonderzoeken blijkt dat openingstijden van cruciaal belang zijn. Daarom gaan we de behoefte aan aaneengesloten openingstijden peilen.

#### **Taakstelling 2013**

Stijging bezoekersaantal met 5%

Ledental blijft stabiel

#### **Actie**

Realiseren van laptopwerkplekken in Heerenveen, Joure en Lemmer

Retailscan voor alle vestigingen

Pilot retailconcept in Jubbega

Onderzoek aaneengesloten openingstijden

#### **Klantgerichtheid**

Onze medewerkers zijn voor onze klanten het gezicht van de bibliotheek. Zij zijn als gastheer/vrouw en 'personal shopper' in staat met een actieve houding onze klanten te informeren, adviseren en verleiden. Een 'personal shopper' kent de collectie goed en kan op basis van een gesprek met de klant passende media aanbevelen. De afgelopen jaren hebben wij al beleid in deze richting ingezet. De komende jaren willen we dit intensiveren door middel van scholing en OBIP+ gesprekken (handelen naar beleid). Om de klantgerichtheid te testen en te kunnen ontwikkelen, laten wij al onze vestigingen bezoeken door mystery guests. Het besef dat de klant koning is, groeit onder het personeel. Beleid wordt niet alleen door het management geformuleerd, maar voor een groot deel door de medewerkers zelf. Klantgerichtheid blijft daarom tijdens de werkoverleggen een permanent aandachtspunt. Wij willen dat ons personeel een afspiegeling van de maatschappij is. In ons personeelsbeleid zetten we dan ook in op diversiteit. Dit doen we onder andere door bij sollicitaties de voorkeur te geven aan mensen met een beperking of mensen uit andere bevolkings- of leeftijdsgroepen dan het reeds aanwezige personeel. Ook hebben we leerwerkbanen gecreëerd om jonge mensen een kans te geven in de bibliotheek te werken. Dit zetten we voort.

#### **Taakstelling 2013**

Medewerker is 'personal shopper'

Klanttevredenheid over personeel stijgt naar 8

#### **Actie**

Scholingsplan

OBIP+-gesprekken

Agendapunt op werkoverleg

Diversiteitsbeleid

Leerwerkbaan

Mystery guests

### **Cocreatie**

Het werven van nieuwe klanten gaan we realiseren door zoveel mogelijk maatwerk te leveren en aan te sluiten op de behoeften van bezoekers. Productontwikkeling zal daarom zo veel mogelijk plaats vinden in cocreatie met onze klanten. Bij het volgende gebruikersonderzoek zal onderzocht worden hoe de klant bij de ontwikkeling van onze producten betrokken wil worden. Dit kan op verschillende momenten: bij de planfase (meedenken), bij de uitwerking (testen) en na invoering (evaluatie). Daarom zullen we een permanent klantenpanel instellen. Wij gaan ieder jaar actief feedback vragen van onze klanten, bijvoorbeeld door middel van een (digitale) ideeënbus en enquêtes bij activiteiten. Alle vragen, opmerkingen en klachten worden door medewerkers genoteerd en afgehandeld. Dit is een continu proces.

Om de band met onze klanten nog meer te versterken gaan we een vereniging "Vrienden van de bibliotheek" oprichten. Deze vereniging zal klanten voordelen bieden als het gaat om speciale activiteiten en aanbiedingen. We willen bereiken dat "vrienden" zich gedragen als ambassadeurs van de bibliotheek.

#### **Taakstelling 2013**

Bij de ontwikkeling van alle nieuwe producten zijn klanten op enigerlei wijze betrokken

#### **Actie**

Gebruikersonderzoek: hoe wil klant betrokken worden?  
Feed-back vragen klanten  
Ideeënbus  
Enquêtes  
Klantenpanel  
'Vrienden van de Bibliotheek'

### **Marketing**

Na de ontwikkeling zullen onze kwaliteitsdiensten aan de man moeten worden gebracht. Communicatie en promotie krijgen dan ook een hoge prioriteit. We willen ons profileren als kenniscentrum en tipgever. In de communicatie gaan we werken met meer beeld en minder tekst.

We voeren jaarlijkse enkele ledenacties uit en gaan actief boeken promoten en onder de aandacht brengen, om de klant te verleiden tot lezen. Voorbeelden hiervoor zijn 'De boekenkast van...!' (boekenvoorkeur van prominente personen), 'Tip van de maand' en 'top 10'-lijstjes.

We gaan onze pas vervangen door een harde pas, met daaraan voordelen voor onze klant gekoppeld, zoals kortingen bij lokale winkels.

#### **Taakstelling 2013**

Alle klanten zijn bekend met onze producten

35% van de klanten betitelt de bibliotheek als inspirerend

#### **Actie**

Promotieacties  
Harde pas met acties  
Ledenacties

### **Mediawijsheid**

Wij willen tegemoet komen aan de veranderende behoeften van de klant die ontstaan door de informatieovervloed. Dat betekent: burgers ondersteunen bij het ontwikkelen van mediawijsheid en het maken van verantwoorde en betekenisvolle selecties. Dat is en blijft een belangrijke taak van de bibliotheek. Wij gaan daarbij extra aandacht besteden aan informatievaardigheden en geletterdheid bij kwetsbare en minder kansrijke groepen in de samenleving. Mensen van alle leeftijden, die extra aandacht en steun nodig hebben om zich te kunnen redden in de maatschappij. Het gaat dan om achterstandsleerlingen, laaggeletterden en mensen die het in financieel opzicht minder voor de wind gaat.

Onze medewerkers hebben de cursus '23-dingen' met succes afgerond. Twee medewerkers zijn afgestudeerd als mediacoach. Zij hebben een beleidsplan mediawijsheid ontwikkeld voor de komende jaren. Een onderdeel hiervan is het ontwikkelen van workshops en scholing voor onderwijsgeevenden en ouders. Voor zover mogelijk gaan we deze scholing ontwikkelen in samenwerking met seniorweb en het onderwijs.

#### **Taakstelling 2013**

Wij hebben een aanbod informatievaardigheden voor alle leeftijden, inclusief onderwijsgeevenden en ouders

#### **Actie**

Beleidsplan mediawijsheid  
Workshops en scholing voor onderwijsgeevenden en ouders

### **Beleid voor ouderen**

Een belangrijke doelgroep voor de bibliotheek is de ouderen in onze samenleving. Een gedeelte van de ouderen is zeer actief en staat midden in het leven. Wij gaan een passend aanbod voor deze groeiende groep actieve en bemiddelde senioren ontwikkelen. Een andere groep ouderen is door gezondheidsproblemen minder mobiel en raakt hierdoor in een isolement. Ook voor deze groep ouderen gaan wij producten ontwikkelen. Deze plannen werken wij verder uit in een beleidsplan ouderen.

#### **Taakstelling 2013**

We hebben een aanbod voor actieve ouderen  
  
We hebben een aanbod voor niet-mobiele ouderen

#### **Actie**

Beleidsplan ouderen

### **Focus op de jeugd**

**Doelstelling: Wij gaan jeugd van 0-18 jaar stimuleren tot leren, we bevorderen het leesplezier en reiken informatievaardigheden aan.**

Uitgangspunt is hierbij dat we de hoge kwaliteit van onze geleverde informatie willen kunnen garanderen. Dat is onze meerwaarde ten opzichte van andere bronnen. Om onze doelstelling te realiseren volgen we een tweesparenbeleid. Enerzijds richten we ons op de voorschoolse instellingen en het onderwijs, zoals welzijnswerk, consultatiebureaus, kinderopvang, peuterspeelzalen, basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Anderzijds richten we ons door middel van de vestigingen van de bibliotheek direct op kinderen en hun ouders om bibliotheekbezoek te stimuleren.

### **Instellingen**

Ons beleid voor de instellingen is vastgelegd in ons beleidsplan jeugd- en schoolbibliotheekwerk 2008 – 2012. De inzet voor kinderen in de basisschoolleeftijd gaan we continueren, maar de nadruk ligt de komende jaren op de voorschoolse en de tienerperiode. We vinden het belangrijk om hierbij vraaggericht te werken en aan te sluiten op de behoeften van de instellingen. Dit betekent dat we ons aanbod in nauw overleg met de instellingen vormgeven. We gaan ons relatiebeheer intensiveren en een productencatalogus maken voor de voorschoolse periode. De productencatalogus voor het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs wordt in overleg met het veld actueel gehouden, met lokale accenten. Ook de schoolmediatheken in de buitendorpen gaan we continueren. Samen met het voortgezet onderwijs willen we realiseren dat de ledenpas zowel toegang geeft tot de bibliotheek als de schoolmediatheek.

Vanaf 2011 moet elke middelbare scholier een maatschappelijke stage lopen. De achterliggende gedachte hierbij is dat de maatschappelijke stage middelbare scholieren in de gelegenheid stelt iets te doen voor een ander om op die manier meer betrokken te raken bij de maatschappij. Scholieren kunnen zelf de maatschappelijke stageplek kiezen die bij hen past. Wij gaan hiervoor een aantrekkelijk programma ontwikkelen. De bibliotheek is een aantrekkelijke werkgever. Om te zorgen dat dit meer bekendheid krijgt onder jongeren gaan we werkervaringsstages ontwikkelen.

### **Jeugd in de bibliotheken**

Ook in de vestigingen gaan we ons richten op de voorschoolse en tienerperiode.

Jonge kinderen komen vaak met hun ouders naar de bibliotheek. Om dit te stimuleren gaan we een familieabonnement ontwikkelen. Daarnaast gaan we in samenwerking met jonge ouders bekijken welke inrichting en diensten gewenst zijn. Het ontwikkelen van aanbod voor tieners en prepubers gaan we in cocreatie met de jongeren zelf doen. Op deze manier zijn we er zeker van dat ons aanbod aansluit bij de doelgroep, wat zeker voor deze doelgroep van groot belang is.

De komende jaren gaan we onderzoeken hoe we de tieners het beste kunnen vasthouden. Onderzocht worden in ieder geval:

- Inrichtingswensen tieners
- Activiteitenwensen tieners
- Contributievrijheid tot 18 jaar
- Games in de bibliotheek
- Overgang jeugdliteratuur/volwassen literatuur: Young Adult Books (YAB)

#### **Taakstelling 2013**

De bibliotheek is aantrekkelijk voor tieners.  
Tieners geven de bibliotheek in het gebruikersonderzoek gemiddeld een 8

De overgang van de tienerliteratuur naar de volwassenliteratuur is eenvoudiger

De bibliotheek is aantrekkelijk voor ouders met jonge kinderen

#### **Actie**

Inrichting/diensten bibliotheek ontwikkelen met jongerenpanel

Activiteiten ontwikkelen met jongerenpanel

Overgang jeugdliteratuur/volwassen literatuur ontwikkelen met jongerenpanel en door middel van een YAB  
Contributievrijheid tot 18 jaar onderzoeken  
Games in de bibliotheek ontwikkelen met jongerenpanel  
Familieabonnement ontwikkelen  
Inrichting/diensten bibliotheek ontwikkelen met jonge ouders

## Focus op lokale verankering

**Doelstelling:** *De bibliotheek is verankerd in de lokale gemeenschap en is het dorpsplein, waarop alle bewoners samenkomen en zich welkom voelen.*

Wij zien de bibliotheek als meer dan alleen een fysieke plek. Wij willen graag daar zijn, waar wij het beste bereikbaar zijn voor onze klanten en onze functies het beste tot hun recht komen. Daarom zullen we daar waar mogelijk graag deelnemen in brede scholen, cultuurhuizen of andere multifunctionele samenwerkingsverbanden.

Wij willen deelnemen in lokale netwerken. Ook hierbij willen wij snel inspelen op actuele ontwikkelingen. Wij gaan actief verbindingen leggen binnen de lokale samenleving en samenwerking initiëren. Hierbij zullen wij creatief en ondernemend te werk gaan. Wij willen een aantrekkelijke samenwerkingspartner zijn voor diverse verenigingen, non-profit organisaties en bedrijven. Hierbij denken wij aan organisaties in welzijn, onderwijs en cultuur. Een pro-actieve houding zorgt er voor dat de bibliotheek over 4 jaar de logische partner voor lokale instellingen is om samenwerking mee te zoeken. De bibliotheek heeft zich dan ontwikkeld tot de spin in het web van de lokale samenleving.

Door samenwerking met lokale partners profiteren de samenwerkende partijen van elkaars expertise en elkaars bezoekersstromen. Wij zijn niet alleen actief in het leggen van contacten en verbindingen, maar we stimuleren organisaties om ook zelf met voorstellen te komen. In dit geval biedt de bibliotheek de faciliteiten waardoor andere organisaties hun doelen kunnen bereiken. Dit kunnen bijvoorbeeld welzijnsorganisaties zijn die bijeenkomsten organiseren in de bibliotheek. Hierdoor krijgt de bibliotheek het karakter van een dorpsplein, waar mensen bij elkaar komen om contact te leggen en ideeën uit te wisselen.

Om een goede verankering te bewerkstelligen is het belangrijk dat alle medewerkers bekend zijn met de lokale samenleving en proactief kansen signaleren. In de MT-overleggen en werkoverleggen zal hiervoor permanent aandacht zijn. Daar wordt ook de uitwerking besproken en verantwoordelijkheden vastgelegd.

Voor lokale verankering is het nodig dat wij aandacht hebben voor het lokaal specifieke van de gemeentes. In alle gemeenten is aandacht voor de eigen historie. In Heerenveen is specifiek aandacht voor sport, in Joure voor oude ambachten en bedrijvigheid en in Lemmer voor scheepvaart, visserij en watersport.

Met gemeentelijke subsidie organiseren wij in samenwerking met lokale instellingen Historische Informatie Punten in Heerenveen, Joure en Lemmer. Jubbega zal als pilot gaan dienen.

### Taakstelling 2013

De bibliotheek is voor veel organisaties de logische partner om samenwerking mee te zoeken. In 2013 hebben we 4 nieuwe samenwerkingspartners

De bibliotheek is het dorpsplein van de samenleving. Het aantal bezoekers is met 5% toegenomen.

### Actie

Lokale verankering als agendapunt

Ontwikkeling lokaal specifieke activiteiten  
Opzetten Historische Informatie Punten

## De lerende organisatie

**Doelstelling:** *Wij zijn een lerende organisatie.*

Om leren en innovatie te laten wortelen binnen de organisatie, moeten medewerkers worden gestimuleerd en de mogelijkheden krijgen om op eigen wijze, binnen bepaalde kaders, bij te dragen aan de doelen van de organisatie. De prioriteiten en de hoofdlijnen van het beleid moeten daarom bij iedereen helder zijn, zodat plannen en activiteiten voortdurend daar tegen afgezet kunnen worden. Dit vraagt om een cultuuromslag die zorgvuldig moet worden begeleid.

De speerpunten waar we ons de komende jaren op richten zijn:

- Meer evalueren en leren van fouten (plan, do, check, act (PDCA-cyclus));
- Meer verantwoordelijkheid delegeren aan teams;
- Medewerkers stimuleren met ideeën te komen.

### **Werkwijze**

De verbetering van de dienstverlening en het ontwikkelen van marketing en nieuwe producten zal in de komende periode voortdurend plaatsvinden in zogenaamde 'proeftuinen', ook in provinciaal verband. Nieuwe ideeën worden snel en pragmatisch ontwikkeld in de vorm van kleine pilots. Op een organische wijze worden al werkend nieuwe diensten ontwikkeld. Bij bewezen succes worden ze in de gehele organisatie ingevoerd, of zelfs provinciebreed. Op deze manier wordt met weinig kosten een maximaal effect bereikt. Hierbij schakelen we voortdurend tussen landelijke, provinciale en lokale niveaus. Per activiteit zal worden bekeken welk niveau het beste past. Alleen ideeën die aansluiten op de drie hoofdlijnen van beleid komen in aanmerking voor een pilot. Bij het opzetten van de proeftuinen is het daarom van belang de nieuwe producten altijd eerst te toetsen aan doelstellingen in het beleidsplan. Van te voren moet een inschatting worden gemaakt wat het gaat kosten en wat het oplevert. Om de kwaliteit en het leerproces te borgen is het belangrijk een evaluatiecyclus in te bouwen. De PDCA-cyclus, zoals benoemd in het INK-traject, wordt een vast onderdeel van elke proeftuin. Twee maal per jaar plant het MT een evaluatieoverleg, waarbij de stand van zaken per doel en per project wordt besproken. Zo nodig kan dan tijdig worden bijgestuurd.



## Zandbakproject

Om te werken aan een lerende organisatie, voeren wij het project 'Zandbak' in. Dit is een overkoepelende term voor vernieuwende pilotprojecten geïnitieerd door medewerkers. Het zijn 'proeftuinen' door medewerkers opgezet. Medewerkers kunnen alleen of in teamverband binnen dit budget ideeën voor activiteiten en projecten indienen. Deze projecten dienen bij te dragen aan onze drie programmaliijnen. Medewerkers krijgen na goedkeuring van de aanvraag tijd en geld om het project zelfstandig uit te voeren. Er worden richtlijnen vastgesteld waar medewerkers aan moeten voldoen, zoals een verplichte evaluatie na afloop en de verplichting het geleerde te delen met collega's.

Projecten in de Zandbak krijgen een duidelijk kader. Daarbinnen krijgen de medewerkers de kans het project op hun eigen wijze uit te voeren. Het management heeft hierbij een coachende en stimulerende rol. Omdat medewerkers veel vrijheid krijgen bij het uitvoeren van de projecten, is het belangrijk dat de randvoorwaarden helder gecommuniceerd worden, zoals richtlijnen rondom publiciteit, evaluatie en kennis delen met collega's. Projecten in de Zandbak zijn experimenteel. Er zullen dus mislukkingen zijn, dit is impliciet aan een lerende organisatie. Het is belangrijk om te zorgen dat er geleerd wordt van de mislukkingen en fouten. Maar natuurlijk wordt er ook geleerd van zaken die goed gaan.

Om een cyclisch leerproces te genereren is het belangrijk dat de projecten geëvalueerd worden en dat de opgedane kennis gedeeld wordt met collega's. Wanneer een project in de Zandbak een succes is, kan het worden herhaald op andere plaatsen in de organisatie. Dit kan eenmalig, of structureel worden opgenomen in het reguliere werk, afhankelijk van het project.

### Taakstelling 2013

Wij zijn een lerende organisatie

### Actie

Pilots in 'proeftuinen'  
Invoeren 'Zandbak-project'

## Bedrijfsvoering

**Doelstelling:** *Wij zijn een efficiënte organisatie.*

### 'Nieuw voor oud'

We zijn ambitieus en hebben veel plannen voor de komende periode. Maar onze budgetten zullen niet stijgen. Daarom hanteren we de stelregel 'nieuw voor oud'. We zullen ons productenaanbod voortdurend kritisch evalueren en activiteiten, die niet (meer) rendabel zijn of vruchten afwerpen, afstoten.

### Samenwerking Bibliotheken Zuidoost Fryslân

Als vervolg op een natuurlijk gegroeide samenwerking gaan we de komende beleidsperiode de samenwerking met Bibliotheken Zuidoost Fryslân intensiveren. Dit willen we doen op een slagvaardige wijze. Ons motto hierbij is: 'daadkracht met elan'. Deze samenwerking levert ons de volgende voordelen op:

- Besparen tijd & kosten
- Verbeteren kwaliteit
- Verhogen creativiteit
- Volumevoordeel/kwantumkorting

Dit gaan we doen door het delen van medewerkers en kennis. We gaan gezamenlijk nieuwe producten ontwikkelen. We kunnen gebruik maken van elkaars materialen. We maken werkafspraken, waarbij we gezamenlijk landelijke en provinciale verplichtingen volgen en taken delen. We beginnen de samenwerking met een benchmark van beide organisaties. Op deze manier kunnen we snel van elkaar leren en producten delen.

### **Personeel en organisatie**

Goed werkgeverschap vinden wij belangrijk. Daarom is ons HRM-beleid voor de komende periode afzonderlijk geformuleerd en in een bijlage verwoord.

### **Kwaliteitszorg**

In navolging van de andere Friese basisbibliotheken zal Bibliotheken Súd Fryslân

In 2009 gecertificeerd worden. Tijdens de audit wordt nagegaan op welke punten de bibliotheek voldoet aan de certificeringsnormen die zijn opgesteld door de Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB) in overeenstemming met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). De certificeringsnormen zijn opgebouwd volgens de indeling van het INK-model. Dit model wordt ook gehanteerd door Súd op basis van de positiebepaling die voor het eerst heeft plaatsgevonden in 2007.

In 2010 gaan wij een nieuwe INK-positiebepaling verrichten. Aan de hand van de uitslag van deze meting worden opnieuw doelen geformuleerd waar we de komende periode aan gaan werken. Dit is dan weer de input voor de volgende audit waarbij naar verwachting een verdere differentiatie in dienstverlening zal worden getoetst

### **Nieuwe financiële bronnen**

Om meer financiële armslag te krijgen en nieuwe activiteiten te initiëren, willen wij nieuwe financiële bronnen aanboren. Dit gaan we doen door het aanbieden van producten, cursussen en seminars en het ontwikkelen van sponsorpakketten. De bibliotheek is hierbij de facilitator en brengt vraag en aanbod bij elkaar. Dit aanbod moet altijd aansluiten bij de kerntaken van de bibliotheek.

#### **Taakstelling 2013**

Wij zijn een efficiënte organisatie

#### **Actie**

Evaluatie en keuze productenaanbod  
Benchmark Súd/Zuidoost  
Beleidsplan HRM  
INK-meting  
Plan verbeterpunten INK  
Ontwikkelen managementinformatie  
Ontwikkelen producten, cursussen en seminars voor nieuwe financiële bronnen  
Ontwikkelen sponsorpakketten



## BIJLAGE 1: PLANNING

V: voorbereiding / onderzoek  
 R: rapportage/ plan van aanpak  
 U: uitvoering/ implementatie

Z/O = samen met Bibliotheken Zuidoost Fryslân

| Focus op de klant                                    | 2010  | 2011 | 2012  | 2013 | Z/O   |
|--|-------|------|-------|------|-------|
| Realiseren van laptopwerkplekken                     | V/R/U | U    |       |      |       |
| Retailscan voor alle vestigingen                     | V/R   | U    |       |      | V/R/U |
| Pilot retailconcept in Jubbega                       | V/R/U |      |       |      | V/R   |
| Onderzoek aaneengesloten openingstijden              | V/R   | U    |       |      |       |
| Scholingsplan  | V/R   | U    | U     | U    | V/R/U |
| OBIP+-gesprekken                                     | U     | U    | U     | U    |       |
| Agendapunt op werkoverleg                            | U     | U    | U     | U    |       |
| Diversiteitsbeleid                                   | U     | U    | U     | U    |       |
| Leerwerkbaan   | U     | U    | U     | U    |       |
| Mystery shoppers                                     | V/R   | U    |       |      | V/R/U |
| Gebruikersonderzoek: hoe wil klant betrokken worden? | U     |      |       |      |       |
| Feed-backvragen klanten                              | U     |      |       |      |       |
| Klantenpanel   | U     |      |       |      |       |
| Ideeënbus  | U     |      |       |      | V/R/U |
| Enquêtes   |       |      | V/R/U |      |       |
| 'vrienden van de bibliotheek'                        | V/R   | U    |       |      | V/R   |
| Promotieacties                                       | V/R/U |      |       |      | V/R/U |
| Harde pas met acties                                 | V/R/U |      |       |      | V/R/U |
| Ledenacties  | V/R/U |      |       |      | V/R/U |
| Beleidsplan mediawijsheid                            | U     |      |       |      |       |
| Workshops en scholing voor onderwijsgevend en ouders | V/R/U | U    | U     | U    |       |
| Beleidsplan ouderen                                  | V/R   | U    | U     | U    |       |

| Focus op de jeugd   | 2010  | 2011 | 2012 | 2013 | Z/O   |
|---|-------|------|------|------|-------|
| Inrichting/diensten bibliotheek ontwikkelen met jongerenpanel               | V/R/U |      |      |      |       |
| Activiteiten ontwikkelen met jongerenpanel                                  | V/R/U |      |      |      |       |
| Overgang jeugdliteratuur/volwassen literatuur ontwikkelen met jongerenpanel | V/R/U |      |      |      |       |
| Contributievrijheid tot 18 jaar onderzoeken                                 | V/R   |      |      |      |       |
| Games in de bibliotheek ontwikkelen met jongerenpanel                       | V/U   |      |      |      |       |
| Familieabonnement ontwikkelen   | V/U   |      |      |      | V/R/U |
| Inrichting/diensten bibliotheek ontwikkelen met jonge ouders                | V/R/U |      |      |      |       |

**Focus op de lokale verankering**

|   | 2010  | 2011 | 2012 | 2013 | Z/O |
|---|-------|------|------|------|-----|
| Lokale verankering als agendapunt           | V/R/U |      |      |      |     |
| Ontwikkeling lokaal specifieke activiteiten | U     | U    | U    | U    |     |
| Opzetten Historische Informatie Punten      | V/R/U |      |      |      |     |

**Lerende organisatie**

|                            | 2010  | 2011 | 2012 | 2013 | Z/O   |
|----------------------------|-------|------|------|------|-------|
| Pilots in 'proeftuinen'    | V/R/U |      |      |      | V/R/U |
| Invoeren 'Zandbak-project' | V/R/U | U    |      |      | V/R   |

**Bedrijfsvoering**

|   | 2010  | 2011 | 2012 | 2013 | Z/O   |
|---|-------|------|------|------|-------|
| Evaluatie en keuze productenaanbod  | U     |      |      |      |       |
| Benchmark Súd/Zuidoost  | V/R   | U    | U    | U    | V/R/U |
| Beleidsplan HRM   | R/U   | U    | U    | U    | V/R   |
| INK-meting  | U     |      |      |      |       |
| Plan verbeterpunten INK   | R     | U    | U    | U    |       |
| Ontwikkelen managementinformatie  | U     | U    | U    | U    |       |
| Ontwikkelen producten, cursussen en seminars voor nieuwe financiële bronnen | V/R   | U    | U    | U    | V/R/U |
| Ontwikkelen sponsorpakketten  | V/R/U | U    | U    | U    | V/R/U |



## BIJLAGE 2: MIDDELEN

Binnen Bibliotheken Súd Fryslân zijn – naast (bescheiden) eigen inkomsten - verschillende subsidiestromen te onderscheiden. De bibliotheken ontvangen middelen van de gemeenten Heerenveen, Skarsterlân en Lemsterland. Bibliotheken Súd Fryslân wordt ondersteund door Bibliotheekservice Fryslân. De BSF ontvangt middelen van Provincie Fryslân om een aanbod van producten en diensten te realiseren die de bibliotheken nodig hebben om hun reguliere dienstverlening uit te kunnen voeren. Het ministerie van OC&W blijft de bibliotheekinnovatie de komende jaren subsidiëren met € 20.000.000 per jaar.

Jaarlijks zal bekeken moeten worden, aan de hand van uitgewerkte jaarplannen, welke middelen nodig zijn om de doelen uit dit beleidsplan te realiseren. De meeste activiteiten zullen bekostigd moeten worden uit ons regulier budget. Daarnaast zullen wij nagaan in hoeverre wij middelen of mensen vrij kunnen maken voor de projecten die zijn afgesproken in het Beleidsplan van het Fries Bibliotheken Netwerk. De ruimte om middelen te onttrekken aan onze reguliere dienstverlening is helaas zeer beperkt. We hebben zagezegd geen vet op de botten om substantieel bij te dragen aan vernieuwende projecten van het FBN. Tevens hebben we te maken met afspraken met gemeenten over de dienstverlening aan de lokale gemeenschap.

Op dit ogenblik zijn de vooruitzichten van gemeenten minder rooskleurig dan in de afgelopen beleidsperiode. De verwachting is dat gevolgen van de financiële crisis in 2009 en in mindere mate in 2010 nog redelijk op te vangen zijn, maar dat vanaf 2011 de problemen groter kunnen worden. Subsidieontvangers zullen daar iets van gaan merken. Dus ook bibliotheken. We zullen het moeten doen met maximaal hetzelfde budget, dat voor meer dan de helft opgaat aan personeelskosten.

Ook al is de toekomst voor ons onzeker, onze ambities zijn er niet minder om. We gaan inzetten op een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, “nieuw voor oud” en we gaan actief op zoek naar andere financieringsbronnen zoals bijvoorbeeld projectsubsidies. Dank zij de kwaliteitsslag die we de afgelopen jaren hebben gemaakt zijn de kansen op projectsubsidies voor bibliotheekactiviteiten vergroot. Daarnaast willen we onderzoeken of we voor fundraising en sponsorbijdrages in aanmerking kunnen komen. Kortom we zien voldoende kansen en ook mogelijkheden om invulling te geven aan het cultureel ondernemerschap zodat we ook daaruit extra inkomsten kunnen genereren.

De ontwikkelingen rond het cultuurhuis in het centrum van Heerenveen, de brede scholen, multifunctionele centra en historische Informatiepunten zijn belangrijke stimulansen voor onze bibliotheek om onze producten en diensten te kunnen leveren op vele plaatsen in de regio. Onze deelname aan deze initiatieven zullen echter extra middelen vergen waarover wij zelf niet beschikken. Op dit moment is nog onvoldoende duidelijk of de betreffende gemeenten de initiatieven zullen honoreren.



# BIJLAGE 3: HUMAN RESOURCE MANAGEMENTBELEID

## Hoofdlijnen HRM Beleid Bibliotheken Súd Fryslân 2010-2013

### Inleiding

Het personeelsbeleid ondersteunt de missie en werkt aan de geformuleerde kerncompetenties **ondernemerschap, klantgerichtheid, kwaliteitbewust zijn, verantwoordelijkheid en samenwerking**. Dit vraagt om naar buiten gerichte medewerkers die samenwerking zoeken op lokaal niveau, adequaat communiceren met de klant, alert zijn op kansen, die intern de mogelijkheden signaleren en (mede) verantwoordelijkheid nemen voor de productontwikkeling.

Innoveren is mensenwerk (HRM). Een motiverend personeelsbeleid is een constante factor in de lerende organisatie. Bibliotheken Súd Fryslân kiest voor HRM in de lijn, via de manager zo dicht mogelijk bij de medewerkers met de P&O functionaris als ondersteuner. Een coachende opstelling door het management naar medewerker en team is daarin voorwaarde. De manager neemt de medewerkers mee in de visie op de toekomst. De vereiste cultuuromslag is in gang gezet in de afgelopen jaren en zal verder begeleid moeten worden. Het gaat dan om het zoeken naar de balans tussen traditie en veranderen. De bibliotheek gaat voor **duurzaamheid en creativiteit** (inzet op nog meer is niet zinvol: maak het bijzonder en creëer nieuwe waarden), van **consumptie naar (co) creatie** (voeg de kennis van de burger toe aan je informatie en werk met de gebruiker samen), van **product naar proces** (netwerken organiseren) en van **voorschrijven naar toerusten** (lerende organisatie). Een efficiënt functionerend personeelssysteem is hierbij een belangrijke randvoorwaarde.

### Speerpunten:

- Focus op de klant
- Focus op de jeugd
- Focus op de lokale gemeenschap.

*Bibliotheken Súd Fryslân stimuleert medewerkers om op eigen wijze, binnen de gestelde beleidskaders, bij te dragen aan ondernemerschap en innovatie ten gunste van de klant. Medewerkers en leidinggevenden beschikken daarbij over de juiste (kern) competenties en deskundigheid.*

### Doel: medewerkers weten zich gestimuleerd tot innovatie en productontwikkeling

#### Activiteiten:

- projectparticipatie en zandbakproject
- management informeert continue de medewerkers over hoofdlijnen en prioriteiten van het beleid
- management stimuleert medewerkers om bij te dragen aan de doelen van de organisatie
- beloning bij bijzondere inspanning
- gezamenlijke bijeenkomsten om elkaar te inspireren en te motiveren
- samenwerking met andere organisaties
- rondkijken bij andere organisaties; kennis delen (bijvoorbeeld met ZuidOost
- en/of andere clusters/provinciaal)
- coachend leiderschap /begeleiden van de vereiste cultuuromslag.

### Doel: medewerkers weten zich gestimuleerd tot innovatie en productontwikkeling

#### Activiteiten:

- ontwikkelingsgesprek 1 x per jaar
- begeleiding met een competentie managementprogramma/OBIP+
- in 2010-2013 focus op werken aan de kerncompetenties
- waar nodig werken aan individuele competenties
- jaarlijkse inventarisatie cursusbehoefte voor individuele medewerkers
- jaarlijks scholingsprogramma (3 % van de loonsom)
- opleidingsplan 2010-2013.

**Doel: medewerkers weten zich gestimuleerd tot innovatie en productontwikkeling**

**Activiteiten:**

- klanttevredenheidsonderzoek
- werken aan de presentatie van medewerkers door scholing in communiceren, presenteren, adviseren en verkopen.
- onderwerp van gesprek in ontwikkel- en voortgangsgesprekken
- aanbod van training on the job
- borgen van verbeteringen en communicatie over de resultaten met alle betrokkenen.

**Doel: maximale scholingsbehoefte realiseren met zo laag mogelijke kosten ( 3 % van de loonsom)**

**Activiteiten:**

- scholingsplannen en inkoop van scholing uitvoeren i.s.m. Zuidoost en/of op provinciaal niveau
- waar mogelijk samen efficiënter uitvoeren
- gezamenlijke evaluatie.

**Bibliotheken Súd Fryslân streeft naar een evenwichtige personeelssamenstelling om een flexibele bezetting te realiseren, piekbestendig te zijn en een eigentijds en veelzijdig imago naar buiten te presenteren.**

**Doel: werken aan flexibiliteit (beschikbaarheid; piekbestendigheid; vermogen tot multitasken) door een diverse (m/v; leeftijd; vaardigheden; kennis) teamsamenstelling.**

**Activiteiten:**

- bij werving en selectie prioriteit voor diversiteit (leeftijd; m/v) en flexibiliteit
- streven naar een juiste mix van grootte dienstverband en flexibiliteit in verband met verschillende vestigingen.

## **Instroom MBO en HBO**

Bij kwalitatief goed personeel is het nodig dat er een adequate salariëring is, omvangrijker banen zijn en betere loopbaanmogelijkheden. Bij selectie en bij het overgaan tot vaste dienstverbanden letten op de kerncompetenties en eisen die gesteld worden vanuit het beleidsplan.

Het gaat dan om initiatieven nemen en denken in kansen.

- werken aan de bekendheid en imago van de bibliotheek door meer te werken met scholierenhulpen en maatschappelijke stages, MBO- stagiaires
- samenwerking zoeken bij het inzetten van uitzendkrachten, invallers, scholierenhulpen en stagiaires met Zuidoost
- bevorderen van invalwerkzaamheden door eigen personeel en structureel werken met beschikbaarheidsoverzichten
- job-rotation (in het eigen cluster of elders).

**Doel: stabiele bezetting van de publieksdiensten met bibliotheektechnisch personeel.**

**Activiteiten:**

- MBO en HBO-stagiaires aantrekken en alert zijn op potentiële kandidaten voor functies
- scholing naar volledig MBO of de medewerkers klant en leenservice toerusten met de module Inlichtingenwerk en klantencontact
- invallers selecteren op potentiële geschiktheid als medewerker en zo nodig scholen
- samenwerken met Zuid-Oost (gebruik maken van elkaars personeel op invalbasis)
- investeren in het binden van capabele invallers aan de organisatie door scholing, frequent inzetten en sociale binding (betrekken bij overleg en bijeenkomsten etc.).

*Doel: deskundigheid op peil houden/ voorkomen van verlies van kennis bij uitstroom van oudere HBO medewerkers.*

**Activiteiten:**

- bij werving en selectie streven naar mix MBO en HBO
- gebruik maken van stagiaires uit (hoger) onderwijs, eventueel samen met Zuidoost
- werken aan loopbaanontwikkeltrajecten
- op tijd signaleren van vertrek door pensionering. Deze personen faciliteren als mentor en hen nieuwe medewerkers laten begeleiden
- kennis borgen
- maatregelen treffen naar aanleiding van de uitkomsten van het medewerkers tevredenheidsonderzoek.
- werken aan het profileren van de bibliotheek als werkgever.

*Doel: effectiviteit door het delen en borgen van relevante kennis*

**Activiteiten:**

- zorgen voor actuele overzichten van kennis en specialismen
- delen van kennis (specialisten) met Zuidoost: schoolbibliotheekwerk, marketing, HRM, organisatieontwikkeling, Aladin,
- delen van citrixonderdelen met Zuidoost

*Bibliotheken Súd Fryslân draagt bij aan het verbeteren van mediawijsheid van de jeugd.*

*Doel: binnen de organisatie een beleid ontwikkelen op het gebied van mediawijsheid.*

**Activiteiten:**

- de functie van domeinspecialisten verder uitwerken
- de functies faciliteren in de opbouw van de inhoud
- scholen van domeinspecialisten op post HBO niveau; opleiding tot Nationale Mediacoach
- mediaprotocollen ontwikkelen
- ouderavonden organiseren
- mediaprojecten voor kinderen begeleiden
- overdragen van kennis aan derden, te denken valt aan leerkrachten, medewerkers van Jeugdhulp en ouders.

*Bibliotheken Súd Fryslân profileert zich als interessante werkgever op de arbeidsmarkt.*

*Doel: borgen van instroom kwalitatieve medewerkers*

**Activiteiten:**

- contacten met relevante scholen en organisaties
- teksten eigen vacatures en persberichten screenen op hoe het overkomt qua imago
- imagocampagnes (Súd, landelijk, provinciaal)
- alert zijn op mogelijkheden met nieuwe media. Bijvoorbeeld de impact via You Tube etc.

## **Randvoorwaarde**

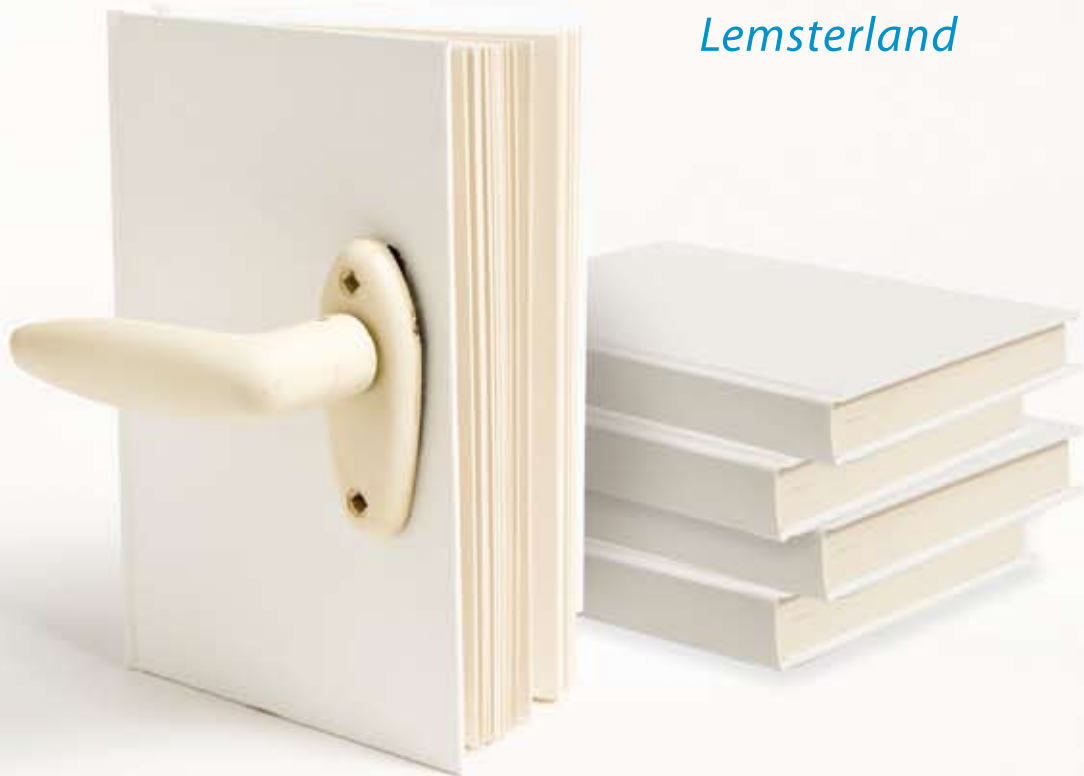
*Doel: efficiënte personeelsadministratie en kengetallen HRM-statistiek voor beleidsontwikkeling.*

**Activiteiten:**

- gebruik maken van een digitaal personeelsinformatiesysteem AFAS/Profit
- instroom, uitstroom en roosters op elkaar stemmen
- digitale dossiers met correspondentie formats en standaard contracten
- snelle verlof- en verzuim registratie
- eenvoudige koppeling met Word, Excel bestanden en financiële bestanden

*de bibliotheken van  
Súd Fryslân vindt u in  
de gemeenten:*

*Heerenveen  
Skarsterlân  
Lemsterland*



Meer weten: [www.ontdekdebieb.nl](http://www.ontdekdebieb.nl)

