

## Onderdeelcommissie Bibliotheek 126<sup>e</sup> Overlegvergadering

---

Datum: 26 augustus 2021

Tijd: 14:00-15:30

Plaats: Zoom

Aanwezig: Matthijs de Zwaan (voorzitter), Hilde van Wijngaarden, Petra Paanen, Simone Oldenkotte, Jordy Gevers, Kees Rink (verslag)

Afwezig: -

---

### AGENDA

1. Opening
  2. Agenda
  3. a. Verslag 125<sup>e</sup> Overlegvergadering (10 juni 2021)  
b. Actielijst juli 2021
  4. Ingekomen:
    - Feedback uit de UB brede sessies
    - Organisatieplan Living Library (concept)Uitgegaan: -
  5. Mededelingen:  
Directeur  
ODC
  6. Vragen n.a.v. MT-verslagen 2021-7, 2021-8, 2021-9 en 2021-10
  7. Plan organisatiewijziging
  8. Hybride werken
  9. Verbouwing
  10. Rondvraag
  11. Sluiting
- 

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Agenda

Geen wijzigingen.

### 3. Verslag + Actielijst

- a. Verslag 125<sup>e</sup> overlegvergadering (10 juni 2021)

Geen vragen of opmerkingen.

- b. Actielijst juli 2021

Geen opmerkingen.

## 5. Mededelingen

Directeur: -

ODC: -

## 6. Vragen n.a.v. MT-verslagen 2021-7 t/m 2021-11

**2021-10:**

Ad 4, Introductie 2021: Er was veel voorbereid, maar alle fysieke elementen zijn afgelast in verband met corona. Er wordt gekeken of we de fysieke dingen later dit jaar nog kunnen doen.

**2021-9:**

Ad 4, Aanvragen VU vereniging: het MT is bezig om een voorstel te schrijven voor een financieringsaanvraag voor het 'Omboeken', d.w.z. boeken uit de magazijnen in de B-toren op verschillende manieren toegankelijker te maken voor studenten. Het voorstel wordt volgende week ingediend bij de vereniging en in november volgt de beslissing.

## 7. Plan organisatiewijziging

Een aangepast document waarin de plannen voor een organisatiewijziging uiteen worden gezet, zal worden gedeeld met alle medewerkers.

- De ODC vindt het plan goed onderbouwd, maar vraagt zich af welke alternatieve oplossingen het MT heeft overwogen en waarom er uiteindelijk niet voor die oplossingen is gekozen. Hilde geeft aan dat het MT veel waarde hecht aan een platte organisatie (alle eindverantwoordelijke leidinggevendend direct vertegenwoordigd in het MT) en aan een inhoudelijke rol voor leidinggevendend (dus niet alleen managementtaken en personele taken). Bovendien moet de nieuwe organisatiestructuur ertoe bijdragen dat de verschillende afdelingen meer focus krijgen en dat projecten goed afgerond worden. Alternatieve organisatiestructuren waarbij het huidige MT hetzelfde blijft (b.v. 'zwaardere' functies voor coördinatoren onder teamleiders) voldoen daar niet aan. De ODC denkt dat een betere verantwoording van die keuzes het plan duidelijker maakt, en vragen bij de medewerkers kan wegnemen.
- Er wordt binnen de afdelingen meer gebruik gemaakt van coördinatoren, zij krijgen er in hun bestaande functie een expliciete rol bij, het wordt geen extra laag in de organisatie. De teamleiders blijven eindverantwoordelijk.
- Communicatie gaat voor het grootste deel terug naar C&M, er blijft één persoon gedetacheerd bij de UB, rechtstreeks onder Hilde.
- Het beheer van de fysieke studieplekken blijft bij FCO.
- Ook in de nieuwe structuur blijft samenwerken belangrijk, binnen de afdelingen en tussen de afdelingen. De ODC geeft aan dat veel medewerkers twijfelen of de nieuwe structuur samenwerking zal bevorderen, omdat samenwerking vooral binnen teams plaatsvindt en de teams juist kleiner worden. Hilde antwoordt dat het ook mogelijk is dat je in kleinere teams ook sneller wordt gedwongen om met andere teams samen te werken. In ieder geval betekent een nieuwe organisatie niet automatisch dat de onderlinge samenwerking zal verbeteren. De teams hebben hier zelf een actieve rol in.

- De nieuwe organisatiestructuur moet op 1 januari 2022 ingaan, dan zouden ook de vacatures vervuld moeten zijn. Het MT vraagt nadrukkelijk aan medewerkers om intern te solliciteren als ze belangstelling hebben voor de functies.

## **8. Hybride werken**

Het ziekteverzuim was in 2020 erg laag. Vooral het aantal frequente ziekmeldingen was lager. Mogelijk is dat goed nieuws, bijvoorbeeld omdat thuis werken minder stress en drukte geeft. Maar misschien missen we toch signalen over hoe het echt met mensen gaat. Belangrijk om sociale afspraken te maken, elkaar te ontmoeten, samen iets leuks doen, een beetje voor elkaar zorgen.

De rol van de leidinggevenden verandert ook door corona en hybride werken. VU-breed worden er cursussen gegeven hoe je leidinggevenden hiermee om kunnen gaan.

## **9. Verbouwing**

Zijn er straks voldoende werkplekken met het oog op hybride werken? Het aantal werkplekken wordt kleiner. Maar mensen zijn minder aanwezig, veel mensen werken in deeltijd en veel mensen hebben afspraken elders. Een werkplek is geen persoonlijke vaste plek meer, maar moet gedeeld worden met anderen. Er is wel ruimte voor persoonlijke inrichting (b.v. foto's, planten), maar er moet wel rekening worden gehouden met andere gebruikers van de werkplek. Alleen de medewerkers die direct met de collectie moeten werken, krijgen een vaste werkplek.

Het belangrijkste is dat we samen goede afspraken maken over hybride werken. Die discussie moet eerst binnen de teams worden gevoerd.

## **10. Rondvraag**

Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.

## **11. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.