

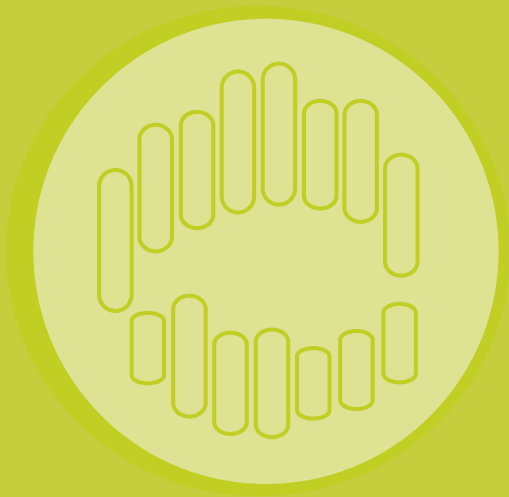
Vrijwilligers in de bibliotheek

**Een inventarisatie van
de inzet van vrijwilligers
in de bibliotheekbranche**



Bibliotheek**Werk**





Vrijwilligers in de bibliotheek

Een inventarisatie
van de inzet van
vrijwilligers in
de bibliotheekbranche

Inhoudsopgave

| | |
|--|-----------|
| Samenvatting | 5 |
| 1 Inleiding | 7 |
| 1.1 Achtergrond | 7 |
| 1.2 Doel | 9 |
| 1.3 Methodologie | 9 |
| 1.4 Leeswijzer | 10 |
| 2 Inzet van vrijwilligers | 11 |
| 2.1 Aantal vrijwilligers | 11 |
| 2.2 Verhouding vrijwilligers – medewerkers met arbeidsovereenkomst | 12 |
| 2.3 Aantal uren | 13 |
| 2.4 Reden inzet vrijwilligers | 14 |
| 3 Taken en werkzaamheden | 15 |
| 3.1 Ervaring in branche | 15 |
| 3.2 Aard werkzaamheden | 15 |
| 3.3 Taken van werknemers met een arbeidsovereenkomst | 17 |
| 3.5 Samenwerking | 18 |
| 4 Vrijwilligersbeleid | 21 |
| 4.1 Aanwezigheid vrijwilligersbeleid | 21 |
| 4.2 Ontwikkelperspectief voor vrijwilligers | 23 |
| Conclusie | 27 |



Samenvatting

Stichting BibliotheekWerk is door het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken gevraagd een inventarisatie uit te voeren van de inzet van vrijwilligers in de branche. Uit de inventarisatie moet blijken in welke mate openbare bibliotheken met vrijwilligers werken, hoe zij worden ingezet en in welke mate bibliotheken aandacht besteden aan vrijwilligersbeleid. Om deze vragen te beantwoorden, zijn telefonische interviews afgenomen onder directeuren/HR-verantwoordelijken van openbare bibliotheken. In totaal hebben 124 bibliotheken deelgenomen aan de inventarisatie.

Meerderheid bibliotheken zet vrijwilligers in

Van de 124 ondervraagde bibliotheken geeft 92 procent aan dat zij met vrijwilligers werken. In bijna de helft van deze bibliotheken zijn op dit moment meer vrijwilligers werkzaam dan medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Wel worden zij vaak een beperkt aantal uren per week ingezet. Wanneer een bibliotheek niet met vrijwilligers werkt, is dit over het algemeen een principiële beslissing.

Bezorging materialen aan huis belangrijke taak

Over het algemeen voeren vrijwilligers in bibliotheken verschillende taken uit. Een belangrijke taak is de bezorging van materialen aan huis. Daarnaast worden vrijwilligers ook regelmatig ingezet als gastheer of gastvrouw en ondersteunen ze regelmatig bij de uitvoering van verschillende publieks- en promotieactiviteiten in de bibliotheek. Ook zijn er werkzaamheden die minder frequent door vrijwilligers worden opgepakt. Dit geldt bijvoorbeeld voor het adviseren over de ontwikkeling van de collectie, het plaatsen van de collectie en het presenteren van collectieonderdelen als ondersteuning bij een project of activiteit.

Directeuren en HR-verantwoordelijken zijn overwegend positief over de manier waarop vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst met elkaar samenwerken. Een ruime meerderheid van de directeuren en HR-verantwoordelijken omschrijft het samenspel tussen beiden als (zeer) goed.

Werkzaamheden kernfuncties incidenteel uitgevoerd door vrijwilliger

Ruim een kwart van de bibliotheken met vrijwilligers geeft aan dat vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren, die eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd. Bij ruim een kwart van deze bibliotheken blijken dit met name werkzaamheden te zijn die voorheen door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd.

Hoewel het in de praktijk dus voorkomt dat vrijwilligers dit type werkzaamheden uitvoeren, geven nagenoeg alle bibliotheken aan dat in de organisatie wel bevorderd wordt dat kernfuncties worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsovereenkomst. Een beperkt aantal bibliotheken doet dit door hierover regelmatig te overleggen met de ondernemingsraad. Dit terwijl in de cao staat opgenomen dat, indien werkzaamheden die behoren tot de reguliere functies worden uitgevoerd door vrijwilligers, er periodiek overleg hoort te zijn tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

Aandacht voor vrijwilligersbeleid

Een ruime meerderheid van de deelnemende bibliotheken geeft aan dat er in de organisatie beleid is opgesteld hoe om te gaan met de inzet van vrijwilligers. Over het algemeen geldt dat hoe meer vrijwilligers er werkzaam zijn in een bibliotheek, hoe vaker er beleid geformuleerd is. Bibliotheken die geen beleid hebben opgesteld, doen dit voornamelijk omdat zij onvoldoende noodzaak ervaren om beleid op te stellen.

Ruim driekwart van de bibliotheken met vrijwilligersbeleid heeft beleid vastgesteld over de scholing en begeleiding van vrijwilligers. In de praktijk blijkt echter dat er minder vaak concrete initiatieven zijn om vrijwilligers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen. Als er een initiatief aanwezig is, is dit doorgaans gericht op het aanbieden van scholing.

1

Inleiding

1.1

Achtergrond

Werken met vrijwilligers staat bij veel bibliotheken op de agenda. Discussies over de maatschappelijke positie van bibliotheken, de wens om de dienstverlening uit te breiden en te innoveren spelen hierbij een rol. Vrijwilligerswerk biedt daarnaast ook kansen om de maatschappelijke betrokkenheid van burgers te versterken.

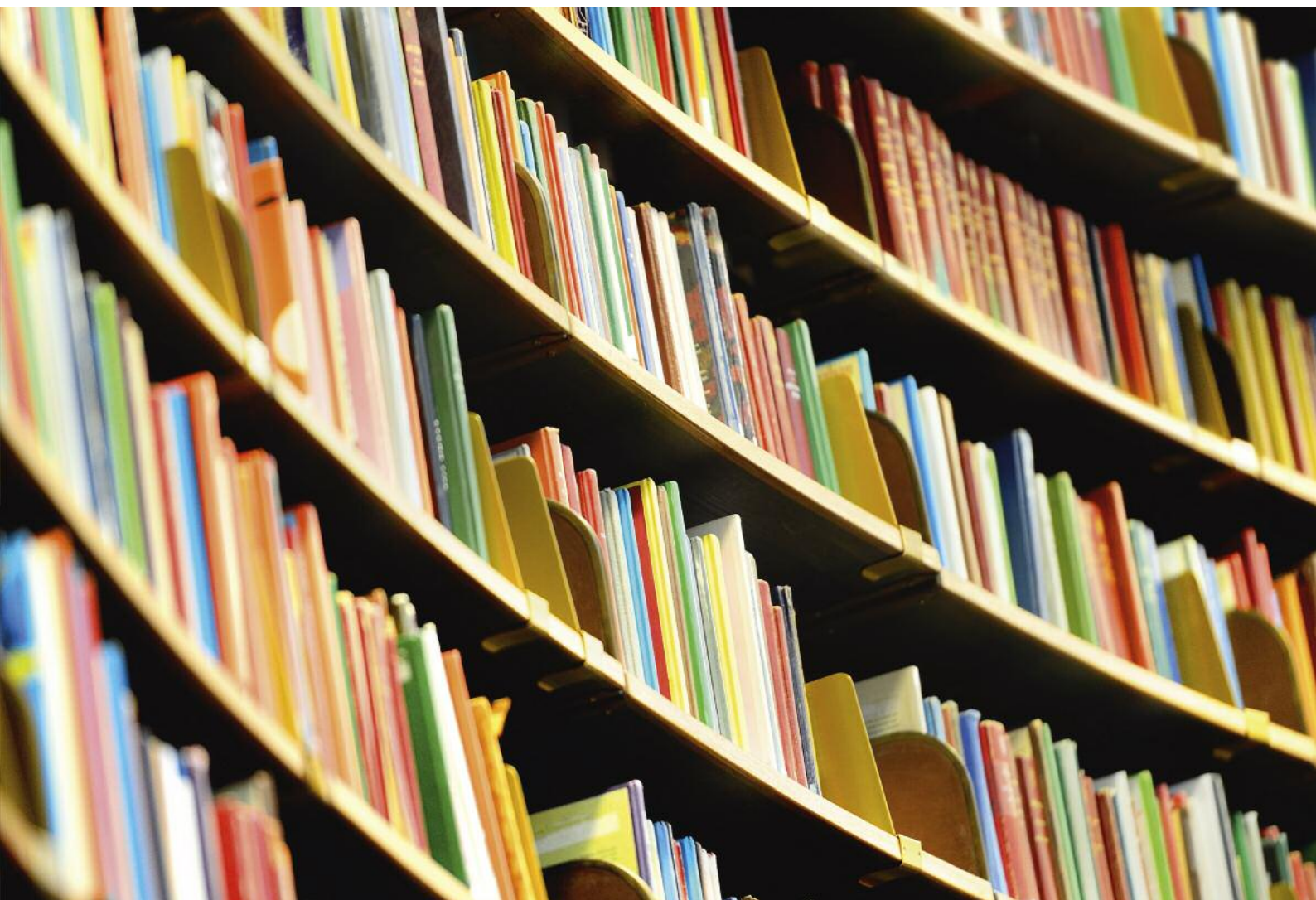
Naast medewerkers met een arbeidsovereenkomst worden in veel bibliotheken dan ook vrijwilligers ingezet. Uit onderzoek van BusyBusiness blijkt dat veel bibliotheken gebruik maken van vrijwilligers.¹ Gemiddeld zetten zij ongeveer 49 vrijwilligers in. Door hun aantal vormen vrijwilligers een niet onbelangrijke groep medewerkers in de sector, maar over de samenstelling van deze groep en de aard en omvang van hun werkzaamheden is weinig bekend.²

In de cao Openbare Bibliotheken staan in artikel 48 richtlijnen over de inzet van vrijwilligers. Sociale partners in de sector vinden dit artikel onvoldoende aansluiten op de huidige praktijk en willen daarom de inzet van vrijwilligers inventariseren.³ CAOP Research is door Stichting BibliotheekWerk gevraagd om deze inventarisatie uit te voeren.

1 BusyBusiness (2013). In Y. Stamet en J. Scheeren (2013). *Een branche in transitie: Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2013*. CAOP Research in opdracht van Stichting BibliotheekWerk: Den Haag.

2 Y. Stamet en J. Scheeren (2013). *Een branche in transitie: Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2013*. CAOP Research in opdracht van Stichting BibliotheekWerk: Den Haag.

3 Stichting BibliotheekWerk is door het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken (COAOB) gevraagd de inventarisatie te laten uitvoeren. Het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken is het reguliere overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.



Artikel 48 van de cao Openbare Bibliotheken stelt:

- 1 In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken zullen geen werkzaamheden die onderdeel uitmaken van de in de Salarisregeling van de cao Openbare Bibliotheken gereguleerde functies, welke thans door een werknemer met een arbeidsovereenkomst worden uitgevoerd, aan vrijwilligers worden overgedragen.
- 2 In organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken én waar thans werkzaamheden die behoren tot de reguliere functies uit de cao worden uitgevoerd door vrijwilligers, zal de werkgever periodiek met de ondernemingsraad overleggen over de actuele stand van zaken en de wijze waarop kan worden bevorderd dat bedoelde werkzaamheden worden uitgevoerd door werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.
- 3 Organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken bevorderen dat met name de kernfuncties in bibliotheken, te weten de bibliotheektechnische en de gemengde administratieve/bibliotheektechnische functies, slechts zullen worden vervuld door betaalde, professionele krachten.

Doel en onderzoeksvragen

Uit de inventarisatie moet blijken in welke mate openbare bibliotheken met vrijwilligers werken, hoe zij worden ingezet en hoe dit zich verhoudt tot artikel 48 van de cao Openbare Bibliotheken. Om deze vragen te kunnen beantwoorden, staan in deze inventarisatie de volgende onderzoeksvragen centraal:

In hoeverre werken openbare bibliotheken met vrijwilligers?

- Worden er vrijwilligers ingezet?
- Hoeveel vrijwilligers werken er?
- Waarom worden vrijwilligers ingezet?
- Hoe is de verhouding vrijwilligers – medewerkers met een arbeidsovereenkomst?
- Hoeveel uur per week worden vrijwilligers gemiddeld ingezet?

Hoe worden vrijwilligers ingezet?

- In welke mate hebben vrijwilligers, voordat zij starten met het vrijwilligerswerk, al ervaring met werk in de bibliotheeksector?
- Welke taken en werkzaamheden voeren vrijwilligers uit?
- In hoeverre voeren vrijwilligers werkzaamheden uit die eerder door een medewerker met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd?
- In welke mate bevorderen openbare bibliotheken dat met name de kernfuncties (bibliotheektechnische en gemengde administratieve en bibliotheektechnische functies) worden uitgevoerd door medewerkers met een arbeidsovereenkomst?

In hoeverre wordt er door bibliotheken aandacht besteed aan vrijwilligersbeleid?

- Bieden openbare bibliotheken vrijwilligers de mogelijkheid zich verder te kunnen ontwikkelen?
- Hebben openbare bibliotheken beleid opgesteld hoe om te gaan met de inzet van vrijwilligers? Zo ja, hoe ziet dit eruit?
- Indien er op dit moment geen sprake is van vrijwilligersbeleid en/of mogelijkheden tot ontwikkeling: wat is hiervan de oorzaak?

Methodologie

De onderzoeksvragen zijn beantwoord met behulp van een vragenlijst. De vragenlijst is samengesteld op basis van deskresearch en is vastgesteld in overleg met betrokkenen vanuit Stichting BibliotheekWerk, het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken en MOVISIE.

De vragenlijst is telefonisch afgenomen onder directeuren/HR-verantwoordelijken van 165 openbare bibliotheken. Hier is voor gekozen om een zo hoog mogelijke respons en een zo accuraat mogelijk beeld over de inzet van vrijwilligers te krijgen. Een alternatief voor deze methode is het gebruik van een online enquête, maar eerdere onderzoeken in de bibliotheekbranche laten zien dat de respons vaak te laag is om een betrouwbaar beeld te krijgen van de situatie binnen de branche. Om de respons verder te verhogen, zijn bovendien brieven verstuurd naar de betrokken directeuren/HR-verantwoordelijken, waarin ze op de hoogte zijn gesteld van het onderzoek.

De telefonische enquêtes zijn afgenomen in de periode tussen 7 en 22 april 2014. In totaal hebben 124 openbare bibliotheken deelgenomen aan het onderzoek. Dit komt neer op een respons van ruim 75 procent. Van de 124 bibliotheken werken er 114 daadwerkelijk met vrijwilligers. Aan deze bibliotheken is na afloop van de vragenlijst nog een aantal achtergrondvragen voorgelegd. Hieruit blijkt dat het merendeel van deze bibliotheken, zo'n 52 procent, bestaat uit één tot vijf vestigingen (zie tabel 1.1). Ruim een derde van de deelnemende bibliotheken werkt met meer dan 100 medewerkers. In bijna 23 procent van de deelnemende bibliotheken werken tussen de 25 en 50 medewerkers (zie tabel 1.2).

Tabel 1.1 **Aantal vestigingen** (N = 114)

| | Aantal | Percentage |
|-------------|--------|------------|
| 1 tot 5 | 60 | 52,6 |
| 6 tot 10 | 34 | 29,8 |
| 11 tot 15 | 12 | 10,6 |
| meer dan 15 | 8 | 7,0 |

Tabel 2.2 **Aantal medewerkers (betaald én onbetaald)** (N = 114)

| | Aantal | Percentage |
|---------------------------|--------|------------|
| Minder dan 25 | 10 | 8,8 |
| 25 tot 50 | 26 | 22,8 |
| 51 tot 75 | 22 | 19,3 |
| 76 tot 100 | 13 | 11,4 |
| Meer dan 100 | 41 | 36,0 |
| Weet niet / geen antwoord | 2 | 1,7 |

De non-respons wordt voornamelijk veroorzaakt doordat de verantwoordelijke directeur of HR-verantwoordelijke niet te bereiken was of omdat pas na afloop van het onderzoek een afspraak gemaakt kon worden. Dit geldt voor respectievelijk 9,1 en 9,7 procent van alle bibliotheken. Het aantal weigeringen is beperkt: slechts 4 directeurs/HR-verantwoordelijken hebben aangegeven niet deel te willen nemen aan het onderzoek, voornamelijk vanwege tijdgebrek.

De resultaten van de telefonische enquêtes zijn vervolgens geanalyseerd. Dit vormt de basis voor deze rapportage, waarin de belangrijkste resultaten uit het onderzoek worden beschreven en toegelicht.

1.4

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven in hoeverre openbare bibliotheken werken met vrijwilligers. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 beschreven hoe vrijwilligers worden ingezet: welke taken en werkzaamheden voeren zij uit en zijn dit taken die eerder door medewerkers met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd? Hoofdstuk 4 gaat in op de vraag in hoeverre openbare bibliotheken aandacht besteden aan vrijwilligersbeleid en de ontwikkeling van vrijwilligers. In hoofdstuk 5 worden tot slot de belangrijkste conclusies van de inventarisatie uiteengezet.

2

Inzet van vrijwilligers

2.1

Aantal vrijwilligers

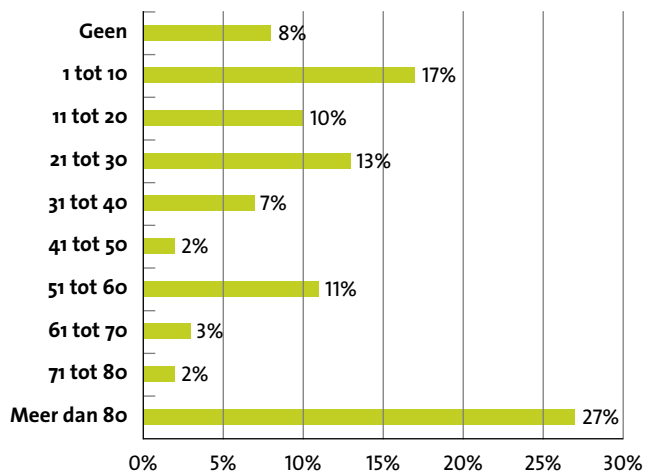
Een ruime meerderheid van de ondervraagde openbare bibliotheken werkt op dit moment met vrijwilligers. Uit de inventarisatie blijkt dat slechts tien bibliotheken geen vrijwilligers inzetten (zie figuur 2.1). Dit komt neer op zo'n acht procent van de deelnemende bibliotheken.

De bibliotheken die niet met vrijwilligers werken, hebben dit in het verleden ook niet gedaan. De afwezigheid van vrijwilligers in deze organisaties is dan ook geen momentopname. Het niet inzetten van vrijwilligers is voor een groot deel van deze bibliotheken een principiële beslissing. Van de tien bibliotheken die niet met vrijwilligers werken, geven er zes aan dat zij de voorkeur geven aan beroepskrachten. Dit doen zij voornamelijk om de kwaliteit van de dienstverlening te bewaken. Desondanks geeft een deel aan dat zij toch aan het onderzoeken zijn of zij in de toekomst vrijwilligers kunnen inzetten. Een klein deel van de bibliotheken doet dit omdat zij willen inspelen op trends in de samenleving, maar het merendeel geeft aan dat zij (financiële) druk voelen om vrijwilligers in te gaan zetten.

Vaak groot aantal vrijwilligers werkzaam

In ruim één op de vier bibliotheken waar met vrijwilligers wordt gewerkt, worden meer dan 80 vrijwilligers ingezet (zie figuur 2.1). Voor de overige bibliotheken geldt dat een deel slechts met een beperkt aantal vrijwilligers werkt, terwijl andere bibliotheken een groter aantal vrijwilligers inzetten. Zo werkt 17 procent van de openbare bibliotheken met 1 tot 10 vrijwilligers, werkt 13 procent met 21 tot 30 vrijwilligers en werkt nog eens 11 procent van de openbare bibliotheken met 51 tot 60 vrijwilligers. Naarmate bibliotheken meer medewerkers in dienst hebben, neemt het aantal vrijwilligers toe. Daarnaast neemt het aantal vrijwilligers ook toe, naarmate het aantal vestigingen waaruit de bibliotheek bestaat toeneemt.

Figuur 2.1 Aantal vrijwilligers per bibliotheek (N = 124)



2.2

Verhouding vrijwilligers – medewerkers met arbeidsovereenkomst

Bij 37 procent van de deelnemende bibliotheken zijn veel meer vrijwilligers dan medewerkers met een arbeidsovereenkomst werkzaam (zie figuur 2.2). Dit komt neer op 42 bibliotheken. Nog eens 12 procent geeft aan met iets meer vrijwilligers te werken.

Bij 36 procent van de bibliotheken is juist sprake van het tegenovergestelde: hier werken veel meer medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Dit zijn vooral de organisaties waar met een beperkt aantal vrijwilligers wordt gewerkt. In organisaties waar met een relatief groot aantal vrijwilligers wordt gewerkt, zijn vaker meer vrijwilligers dan medewerkers met een arbeidsovereenkomst werkzaam. Ter illustratie: bij bibliotheken met één tot tien vrijwilligers geeft bijna 72 procent aan dat er veel meer medewerkers met een arbeidsovereenkomst in dienst zijn. Bij bibliotheken met meer dan 80 vrijwilligers is dit slechts negen procent. Bijna 64 procent van deze bibliotheken geeft aan dat er veel meer met vrijwilligers gewerkt wordt. Daarnaast speelt ook het aantal vestigingen van de bibliotheek een rol bij de verhouding tussen vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Zo werken bibliotheken met meer dan 15 vestigingen vaak met meer vrijwilligers dan met medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Voor bibliotheken met één tot vijf vestigingen geldt het tegenovergestelde: zij zetten vaker meer medewerkers met een arbeidsovereenkomst in.

Figuur 2.2 Verhouding vrijwilligers en medewerkers met arbeidsovereenkomst (N = 114)



Aantal uren

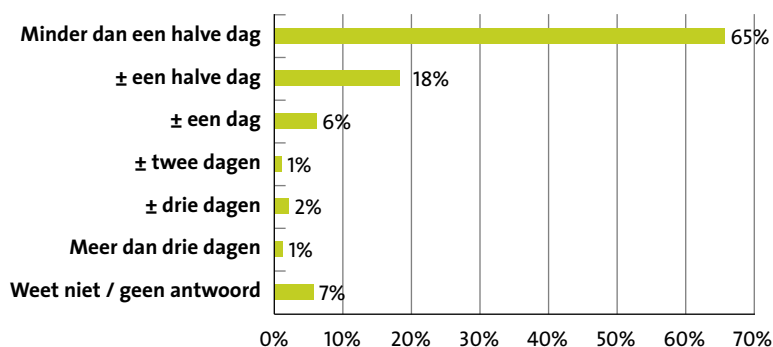
Vrijwilligers worden over het algemeen een beperkt aantal uren per week ingezet. Uit figuur 2.3 blijkt dat een ruime meerderheid van de bibliotheken, zo'n 65 procent, een vrijwilliger gemiddeld minder dan een halve dag per week inzet. Nog eens 18 procent van de bibliotheken zet een vrijwilliger gemiddeld zo'n halve dag per week in. Hieruit blijkt dat, ondanks het grote aantal vrijwilligers in sommige bibliotheken, zij gemiddeld slechts een beperkt aantal uren per week werkzaamheden verrichten. Dit in tegenstelling tot medewerkers met een arbeidsovereenkomst, die over het algemeen meer uren per week werken. Dit betekent dat een deel van de bibliotheken weliswaar meer vrijwilligers dan medewerkers met een arbeidsovereenkomst inzet, maar dat medewerkers met een arbeidsovereenkomst een groter aantal uren per week worden ingezet.

Geen relatie aantal vrijwilligers en uren

Er is geen relatie tussen het aantal vrijwilligers in een bibliotheek en het aantal uren dat een vrijwilliger gemiddeld wordt ingezet. Een vrijwilliger in een bibliotheek met weinig vrijwilligers wordt bijvoorbeeld gemiddeld niet meer ingezet dan een vrijwilliger in een bibliotheek met relatief veel vrijwilligers.



Figuur 2.3 Gemiddelde inzet per vrijwilliger per week (N = 114)



2.4

Reden inzet vrijwilligers

Bibliotheken kunnen verschillende redenen hebben om vrijwilligers in te zetten in hun organisatie. Zo blijkt uit onderzoek van Cubiss dat naast economische redenen ook maatschappelijke doelen, zoals lokale verankering en maatschappelijk verantwoord ondernemen, meespelen in de overweging om te werken met vrijwilligers.⁴

Uitbreiden dienstverlening belangrijke reden voor inzet vrijwilligers

Uit deze inventarisatie blijkt dat openbare bibliotheken voornamelijk vrijwilligers inzetten om hun dienstverlening uit te kunnen breiden (ruim 66 procent, zie tabel 2.1). Hierbij kan gedacht worden aan het verruimen van de openingstijden, of aan het bezorgen van materialen aan huis. Daarnaast zijn ook het vergroten van het maatschappelijk draagvlak voor de bibliotheek (ruim 58 procent), het vervullen van een maatschappelijke rol (56 procent) en het op peil kunnen houden van de dienstverlening voor bibliotheken belangrijke argumenten om vrijwilligers in te zetten.

Naast deze redenen, die vooral gericht zijn op de dienstverlening en de positie van de bibliotheek in de maatschappij, geeft bijna de helft van de bibliotheken ook aan dat er in meer of mindere mate sprake is van een economische noodzaak om vrijwilligers in te zetten. Uit tabel 2.1 blijkt verder dat de ervaringsdeskundigheid van vrijwilligers het minst vaak een rol speelt (34 procent).

Tabel 2.1 Reden inzet vrijwilligers (N = 114, meerdere antwoorden mogelijk)

| | Aantal | Percentage |
|---|--------|------------|
| Om dienstverlening uit te kunnen breiden | 76 | 66,7 |
| Om maatschappelijk draagvlak voor bibliotheek te vergroten | 67 | 58,8 |
| Om als bibliotheek een maatschappelijke rol te kunnen vervullen | 64 | 56,1 |
| Om dienstverlening op peil te houden | 64 | 56,1 |
| Om medewerkers met arbeidsovereenkomst te ondersteunen | 58 | 50,9 |
| Economische noodzaak | 55 | 48,3 |
| Om flexibeler activiteiten in te kunnen vullen | 49 | 43,0 |
| Ervaringsdeskundigheid van vrijwilligers | 39 | 34,2 |
| Weet niet / geen antwoord | 2 | 1,8 |

4 Klink, H. en S. von der Fuhr (2012). *Personele bezettingsanalyse Noord-Brabantse Bibliotheken*. Cubiss: Tilburg.

3

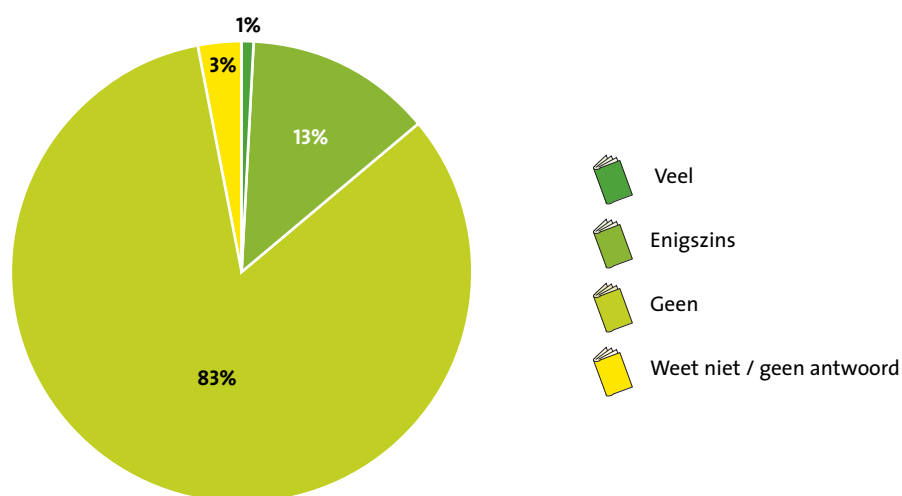
Taken en werkzaamheden

3.1

Ervaring in branche

Het overgrote merendeel van de vrijwilligers heeft, voordat zij starten met het vrijwilligerswerk, nog geen ervaring in de bibliotheekbranche (83 procent, zie figuur 3.1). Een beperkt deel van de vrijwilligers, zo'n 13 procent, heeft volgens de geïnterviewde directeuren en HR-verantwoordelijken al wel enigszins ervaring met het werken in de bibliotheek. Dit kan zijn omdat zij eerder vrijwilligerswerk hebben uitgevoerd in een bibliotheek, of omdat zij voor het vrijwilligerswerk een betaalde baan in de branche hebben gehad. Het aandeel vrijwilligers dat al veel ervaring heeft in de branche is met één procent beperkt.

Figuur 3.1 Ervaring in sector (N = 114)



3.2

Aard werkzaamheden

Vrijwilligers in openbare bibliotheken worden op verschillende manieren ingezet, afhankelijk van de behoefte van de bibliotheek en de ervaring, competenties en interesse van de vrijwilliger. Uit tabel 3.1 blijkt dat een meerderheid van de bibliotheken, bijna 60 procent, aangeeft dat vrijwilligers worden ingezet voor de bezorging van materialen aan huis. Door vrijwilligers in te zetten voor dit type werkzaamheden, hebben bibliotheken de mogelijkheid hun dienstverlening verder uit te breiden. Ook wordt het voor bibliotheken hierdoor eenvoudiger een groter deel van de bevolking te bereiken. Daarnaast worden vrijwilligers ook frequent ingezet als gastheer of gastvrouw in de bibliotheek (42 procent). In deze functie voeren zij bijvoorbeeld veel voorkomende balie-, receptie- en ontvangstactiviteiten uit. Een eveneens populaire taak is het bieden van ondersteuning bij de

uitvoering van verschillende publieks- en promotieactiviteiten in de bibliotheek, zoals lezingen, literaire avonden en computer- en internettrainingen. Ongeveer 35 procent van de bibliotheken geeft aan dat vrijwilligers dit type werkzaamheden uitvoeren. Andere veelvoorkomende werkzaamheden zijn het uitvoeren van diverse opruimwerkzaamheden in de bedrijfsruimten (bijna 25 procent), de verwerking van teruggebrachte media (14 procent) en het zelfstandig opzetten en uitvoeren van publieks- en promotieactiviteiten (ruim 11 procent).

Tabel 3.1 Taken en werkzaamheden vrijwilligers (N = 114, meerdere antwoorden mogelijk)

| | Aantal | Percentage |
|--|--------|------------|
| Bezorging materialen aan huis | 68 | 59,6 |
| Gastheer/gastvrouw | 48 | 42,1 |
| Ondersteuning bij uitvoering publieks- en promotieactiviteiten | 40 | 35,1 |
| Opruimwerkzaamheden in bedrijfsruimten bibliotheek | 28 | 24,6 |
| Verwerking teruggebrachte media (sorteren, terugplaatsen) | 16 | 14,0 |
| Opzetten en uitvoeren van publieks- en promotieactiviteiten | 13 | 11,4 |
| Afhandeling vragen over lenen van materialen | 11 | 9,6 |
| Bibliotheekwerkzaamheden in woonzorgcentra | 10 | 8,8 |
| Bibliotheekwerkzaamheden in uitleencentra | 9 | 7,9 |
| Chauffeur (ophalen/afleveren goederen) | 8 | 7,0 |
| Ontwikkeling en uitvoering projecten, activiteiten en diensten | 7 | 6,1 |
| Zorgdragen voor uitgifte van media | 7 | 6,1 |
| Dagelijks beheer van collectie | 6 | 5,3 |
| Organisatie, verwerking en archivering van administratieve gegevens | 6 | 5,3 |
| Afhandeling vragen over abonnementen en lidmaatschap | 5 | 4,4 |
| Uitvoering logistieke processen die mediadistributie betreffen | 5 | 4,4 |
| Presentatie collectieonderdelen als ondersteuning van project/activiteit | 3 | 2,6 |
| Plaatsing van collectie | 2 | 1,7 |
| Advies geven over ontwikkeling collectie | 2 | 0,9 |

Op de vraag of vrijwilligers nog andere werkzaamheden uitvoeren dan de werkzaamheden uit tabel 3.1, noemen bibliotheken regelmatig het voorlezen aan verschillende doelgroepen. Dit kan gaan om het voorlezen aan kinderen, aan gezinnen met een beperkte leestrategie, aan ouderen of aan blinden en slechtzienden.

Advies over collectie minder frequente taak

De bovenstaande werkzaamheden worden in een aanzienlijk deel van de bibliotheken door vrijwilligers uitgevoerd. Daarnaast blijkt uit tabel 3.1 dat er ook minder veelvoorkomende werkzaamheden zijn die vrijwilligers uitvoeren. Dit geldt bijvoorbeeld voor het adviseren over de ontwikkeling van de collectie (bijna 1 procent), het plaatsen van de collectie (bijna 2 procent) en het presenteren van collectieonderdelen als ondersteuning bij een project of activiteit (ruim 2 procent). De afhandeling van vragen over abonnementen en lidmaatschap en de uitvoering van logistieke processen die mediadistributie betreffen, zijn taken die al vaker door vrijwilligers worden uitgevoerd, maar ook deze taken komen in verhouding met

de overige taken nog op een relatief beperkte schaal voor. Voor beide taken geldt dat ruim 4 procent van de bibliotheken aangeeft dat dit taken zijn die door vrijwilligers worden opgepakt.

Aanvullend op de taken en werkzaamheden uit tabel 3.1 geeft een beperkt aantal bibliotheken aan dat vrijwilligers incidenteel ook allerlei klussen en kleine reparaties uitvoeren in de bibliotheek. Daarnaast geven enkele bibliotheken aan dat het bestuur van de bibliotheek bestaat uit vrijwilligers.

Type werkzaamheden varieert

Uit tabel 3.1 blijkt dat verschillende veelvoorkomende werkzaamheden van vrijwilligers werkzaamheden zijn, die toebehoren aan functies uit het functieprofiel.⁵ Dit geldt bijvoorbeeld voor het gastheer/gastvrouwschap, dat onderdeel is van de functie medewerker ondersteuning frontoffice. Zo'n 42 procent van de bibliotheken geeft in tabel 3.1 aan dat dit type werkzaamheden door vrijwilligers wordt opgepakt. Het ondersteunen bij de uitvoering van promotieactiviteiten en het assisteren bij klassenbezoek, lezingen, tentoonstellingen en concerten, wat door 35 procent van de bibliotheken wordt omschreven als taak van vrijwilligers, is eveneens onderdeel van de functie medewerker ondersteuning frontoffice. Daarnaast is de opruimhulp onder meer belast met het sorteren, ordenen en presenteren van media en in voorkomende gevallen de doorverwijzing van bezoekende klanten. Ook dit zijn taken die volgens bibliotheken met enige regelmaat door vrijwilligers worden uitgevoerd.

Ook minder frequent uitgevoerde taken, zoals het adviseren over de ontwikkeling van de collectie, zijn werkzaamheden die toebehoren aan een functie uit het functieprofiel. Zo is de bibliothecaris backoffice onder meer belast met het adviseren op het gebied van de ontwikkeling van de collectie en is de medewerker klantenservice en leenservice onder meer belast met de afhandeling van contacten met klanten met betrekking tot het lidmaatschap van de bibliotheek.

3.3

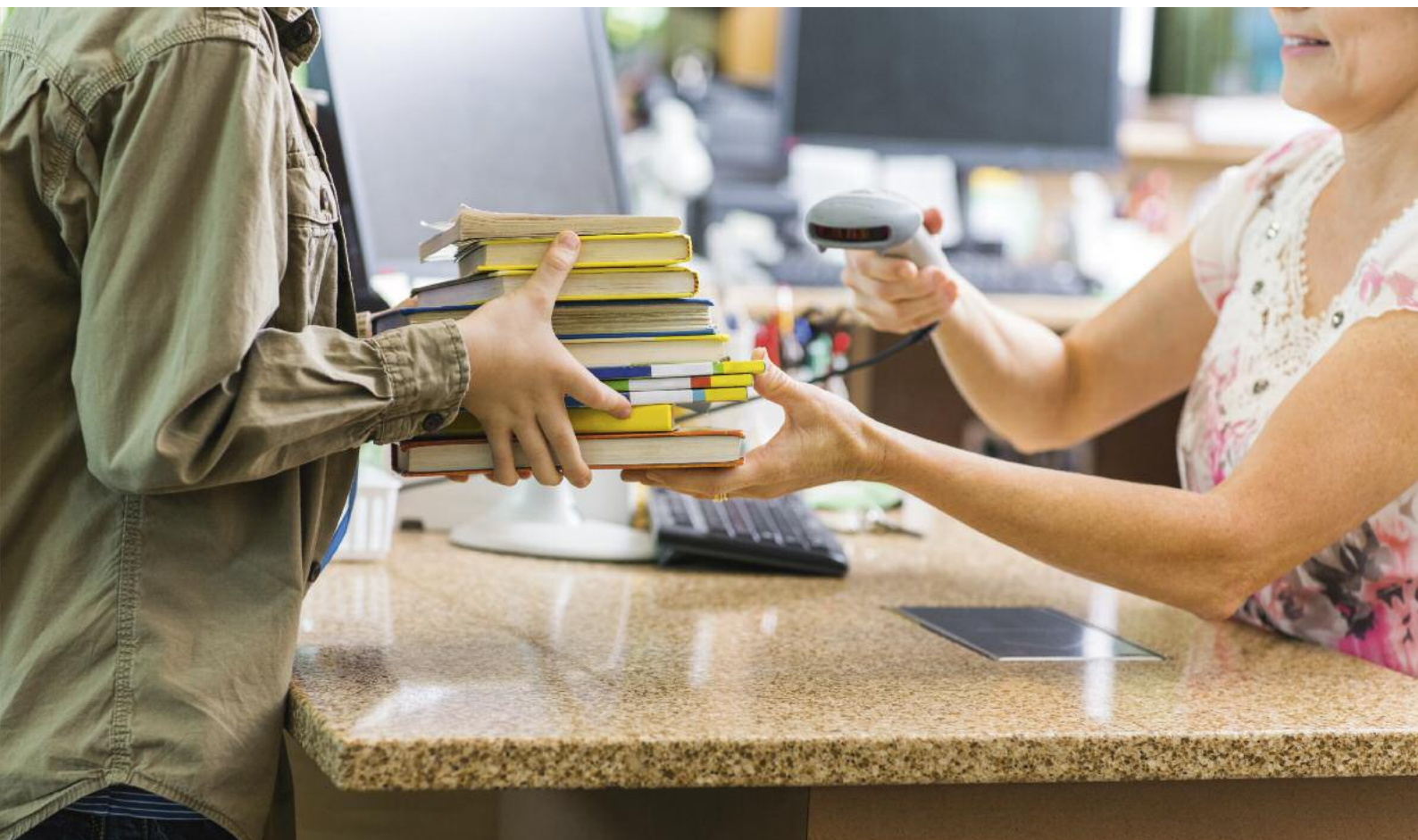
Taken van werknemers met een arbeidsovereenkomst

Of bovenstaande werkzaamheden eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst zijn uitgevoerd, is op basis van tabel 3.1 niet vast te stellen. Wel blijkt uit dit onderzoek dat op ruim een kwart van de openbare bibliotheken vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren, die eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd. Dit komt neer op 29 bibliotheken. De overige bibliotheken geven aan dat dit in hun organisatie niet gebeurt, of dat zij niet weten of hier sprake van is. Er is geen duidelijke relatie tussen het aantal vrijwilligers in een bibliotheek en de mate waarin vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren die eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd.

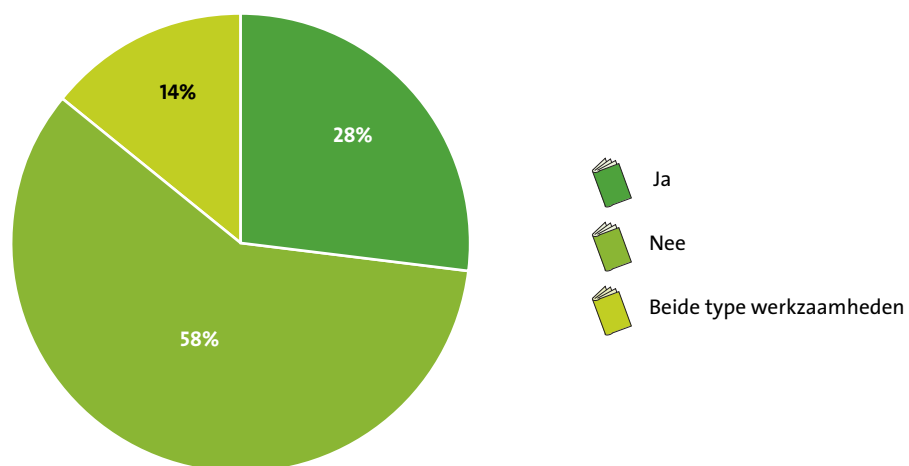
Werkzaamheden kernfuncties soms overgenomen

Bij 28 procent van deze 29 bibliotheken blijken dit met name werkzaamheden te zijn, die voorheen door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd. Op een zeer beperkte schaal voeren vrijwilligers dus werkzaamheden uit, die voorheen door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd. Bij het merendeel van de bibliotheken, 58 procent, gaat het vooral om werkzaamheden die niet door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd, maar door medewerkers zonder kernfunctie. In 14 procent van de gevallen gaat het om beide type werkzaamheden (zie figuur 3.2).

5 Een volledig overzicht van deze functies kan geraadpleegd worden op <http://www.werkenindebibliotheek.nl/artikel.php?id=212>



Figuur 3.2 Werkzaamheden eerder door medewerker met kernfunctie uitgevoerd?(N = 29)



3.4

Bevorderen uitvoering kernfuncties

Organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken behoren volgens artikel 48 van de cao te bevorderen dat met name de kernfuncties in bibliotheken worden vervuld door betaalde, professionele krachten.

Het merendeel van de bibliotheken, zo'n 90 procent, geeft aan dat in de organisatie wordt bevorderd dat kernfuncties worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsovereenkomst. De overige bibliotheken, elf in totaal, geven aan dit niet te doen. Het aantal

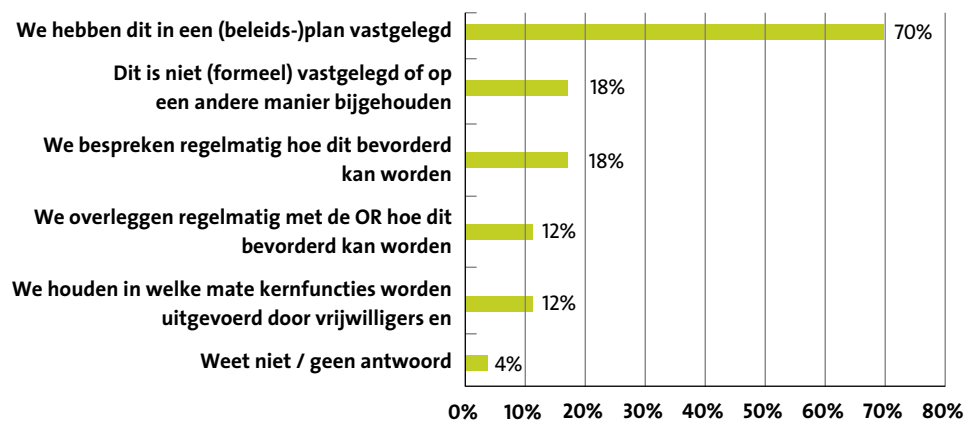
vestigingen waaruit de bibliotheek bestaat, is enigszins van invloed op de vraag of de organisatie bevordert dat kernfuncties worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsovereenkomst. Bij bibliotheken met één tot vijf vestigingen gebeurt dit bijvoorbeeld minder vaak (86 procent) dan bij bibliotheken die uit meer dan vijftien vestigingen bestaan (100 procent).

Uitvoering kernfuncties vaak bevordert met behulp van (beleids-)plan

Bibliotheken kunnen op verschillende manieren bevorderen dat kernfuncties worden uitgevoerd door medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Uit figuur 3.3 blijkt dat zij dit voornamelijk doen door dit in een (beleids-)plan vast te leggen. Bijna 70 procent van de ondervraagde directeuren en HR-verantwoordelijken geeft aan dit te doen. De andere mogelijkheden zijn beduidend minder populair: 18 procent van de bibliotheken bespreekt bijvoorbeeld op een informele manier hoe dit bevordert kan worden.

Van alle bibliotheken die bevorderen dat kernfuncties worden uitgevoerd door medewerkers met een arbeidsovereenkomst, geeft desondanks 18 procent aan dat dit niet (formeel) is vastgelegd of op een andere manier wordt bijgehouden.

Figuur 3.3 Hoe wordt bevordert dat kernfuncties worden uitgevoerd door medewerkers met een arbeidsovereenkomst? (N = 103, meerdere antwoorden mogelijk)



Overleg met ondernemingsraad beperkt

Zo'n 12 procent van de bibliotheken bevordert dat kernfuncties worden uitgevoerd door medewerkers met een arbeidsovereenkomst, door hierover regelmatig met de ondernemingsraad te overleggen (zie figuur 3.3). Dit geldt zowel voor bibliotheken waar vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren die eerder door een medewerker met een kernfunctie werden uitgevoerd, als voor bibliotheken waar hier geen sprake van is. Dit terwijl in de cao staat opgenomen dat er, indien werkzaamheden die behoren tot de reguliere functies uit de cao worden uitgevoerd door vrijwilligers, periodiek overleg hoort te zijn tussen de werkgever en de ondernemingsraad.⁶ Tijdens dit overleg zou besproken moeten worden wat de actuele stand van zaken is en op welke wijze organisaties kunnen bevorderen dat bedoelde werkzaamheden worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsovereenkomst.

6 Dit geldt alleen voor organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao.

Samenwerking

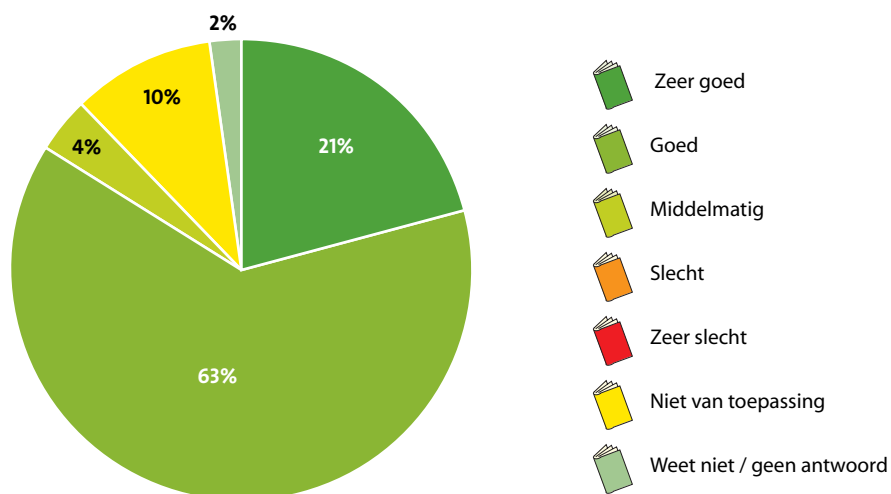
Directeuren en HR-verantwoordelijken van openbare bibliotheken zijn overwegend positief over de manier waarop vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst met elkaar samenwerken. Het merendeel van de directeuren en HR-verantwoordelijken, zo'n 63 procent, omschrijft het samenspel tussen beiden als goed en nog eens 21 procent omschrijft het zelfs als zeer goed (zie figuur 3.4). Het aantal vrijwilligers en het aantal vestigingen van de bibliotheek hebben hier geen invloed op: zowel bij bibliotheken met veel als met weinig vrijwilligers wordt het samenspel overwegend positief beoordeeld. Dit geldt ook voor bibliotheken met één of een beperkt aantal vestigingen en bibliotheken met meerdere vestigingen.

Overwegend positief over samenwerking

Slechts 4 procent van de directeuren en HR-verantwoordelijken geeft aan de samenwerking tussen vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst middelmatig te vinden (zie figuur 3.4). Geen van de respondenten beschrijft de samenwerking als (zeer) slecht. Dit betekent dat directeuren en HR-verantwoordelijken overwegend positief zijn over de samenwerking tussen beide groepen.

Daarnaast blijken vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst op tien procent van de bibliotheken zulke gescheiden taken te hebben, dat het voor directeuren en HR-verantwoordelijken niet mogelijk is een oordeel te geven over het samenspel. Doordat zij gescheiden taken hebben, is het contact tussen beide groepen beperkt en kan er in deze gevallen niet gesproken worden over samenwerking.

Figuur 3.4 Samenwerking vrijwilligers en medewerkers met arbeidsovereenkomst (N = 114)



4

Vrijwilligersbeleid

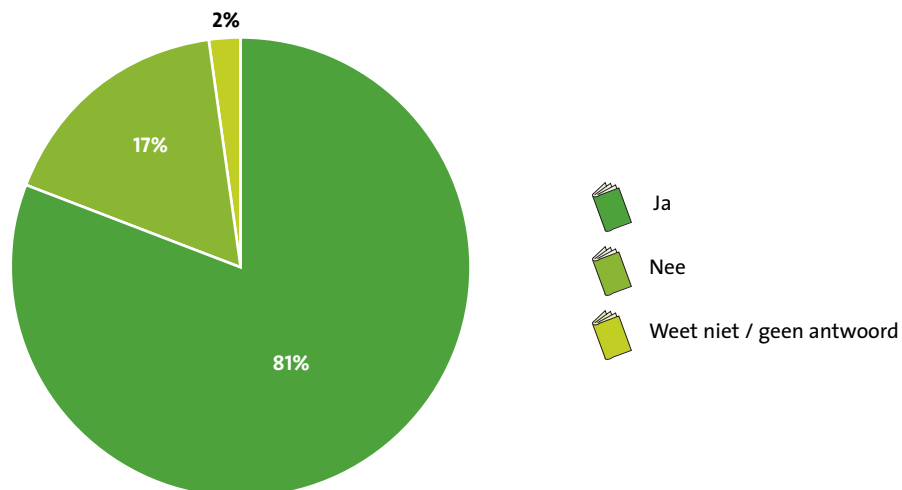
4.1

Aanwezigheid vrijwilligersbeleid

Het vastleggen van vrijwilligersbeleid kan helpen om helderheid te creëren over de inzet van vrijwilligers in de organisatie. Zo kan in een beleidsplan onder meer vastgelegd worden welke taken wel en niet door vrijwilligers uitgevoerd worden. Ook kan vastgelegd worden hoe je er als organisatie voor zorgt dat vrijwilligers goed begeleid worden tijdens hun werkzaamheden.

Een ruime meerderheid van de deelnemende bibliotheken, 81 procent, geeft aan dat er in de organisatie beleid is opgesteld hoe om te gaan met de inzet van vrijwilligers (zie figuur 4.1). Over het algemeen geldt dat hoe meer vrijwilligers er werkzaam zijn in een bibliotheek, hoe vaker er beleid geformuleerd is. Zo geeft ruim 61 procent van de bibliotheken met één tot tien vrijwilligers aan dat er beleid geformuleerd is, terwijl dit onder bibliotheken met meer dan 80 vrijwilligers bijna 94 procent is.

Figuur 4.1 Aanwezigheid beleid inzet vrijwilligers (N = 114)



Voorwaarden vrijwilligerswerk vaak vastgelegd

In bibliotheken waar beleid is opgesteld, is vooral vastgelegd welke voorwaarden er in de organisatie gelden voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Bijna 84 procent van de bibliotheken met beleid geeft aan dit onderdeel vastgelegd te hebben (zie tabel 4.1). Daarnaast geeft bijna 83 procent van de bibliotheken aan ook afspraken te hebben gemaakt over de positie van de vrijwilliger in de organisatie en de rechten en plichten van vrijwilligers.



Tabel 4.1 **Onderdelen beleid** (N = 93)

| | Aantal | Percentage |
|---|--------|------------|
| Voorwaarden voor vrijwilligerswerk | 78 | 83,9 |
| Positie vrijwilliger in organisatie | 77 | 82,8 |
| Rechten en plichten vrijwilligers | 77 | 82,8 |
| Taken en taakafbakening | 75 | 80,7 |
| Aansturing/coördinatie vrijwilligers | 75 | 80,7 |
| Visie op vrijwilligerswerk | 74 | 79,6 |
| Begeleiding en scholing vrijwilligers | 72 | 77,4 |
| Werkafspraken/vrijwilligersovereenkomst | 69 | 74,2 |
| Werving, selectie en introductie vrijwilligers | 66 | 71,0 |
| Erkenning, waardering en beloning vrijwilligers | 66 | 71,0 |
| Functieomschrijving vrijwilliger | 52 | 55,9 |
| Beoordeling/evaluatie inzet vrijwilligers | 50 | 53,8 |
| Financiering vrijwilligersbeleid | 48 | 51,6 |
| Behouden van vrijwilligers | 27 | 29,0 |
| Anders | 7 | 7,5 |
| Weet niet / geen antwoord | 3 | 3,2 |

Minder vaak is beleid opgesteld hoe bibliotheken vrijwilligers voor de organisatie kunnen behouden. In totaal geeft 29 procent van de bibliotheken aan hier beleid voor te hebben. Beleid over de financiering van het vrijwilligersbeleid ontbreekt ook relatief vaak: de helft van de bibliotheken geeft aan hier beleid voor te hebben. Dit geldt ook voor de beoordeling en evaluatie van vrijwilligers (ruim 53 procent) en de functieomschrijving van de vrijwilliger (ruim 55 procent).

Naast bovenstaande onderdelen geven enkele directeuren en HR-verantwoordelijken aan dat zij in het beleidsplan ook aandacht besteden aan veilig werken en de communicatie met vrijwilligers.

Soms onvoldoende noodzaak om beleid op te stellen

Bibliotheken die geen beleid hebben opgesteld, doen dit voornamelijk omdat zij onvoldoende noodzaak ervaren om beleid op te stellen. Van de 21 organisaties waar geen beleid is, geeft 36 procent aan dat zij onvoldoende noodzaak ervaren (zie figuur 4.2). Bijna een kwart van de bibliotheken zonder beleid geeft aan dat zij nog bezig zijn met het formuleren van beleid, of van plan zijn dit in de nabije toekomst op te pakken. De bibliotheken die een andere reden hebben, geven over het algemeen aan dat zij geen beleid hebben opgesteld omdat zij zich richten op wat in de cao wordt vermeld over de inzet van vrijwilligers.

Figuur 4.2 Reden ontbreken beleid (N = 21)

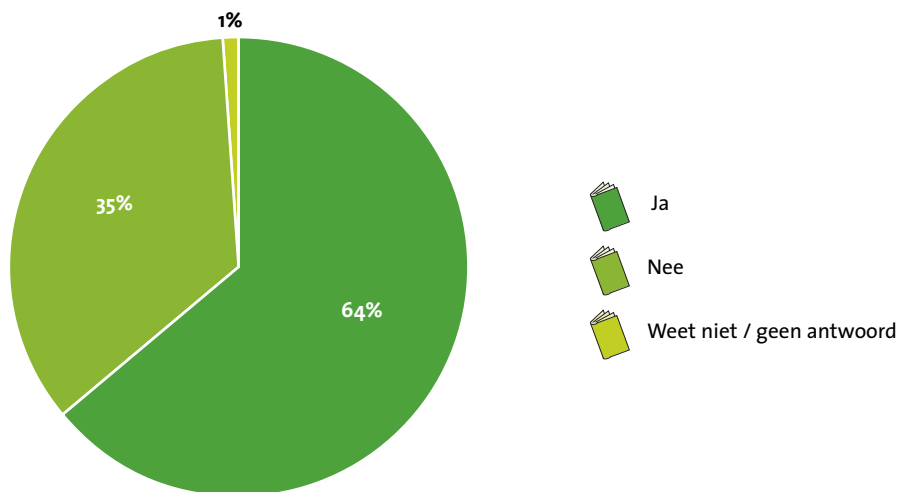


4.2

Ontwikkelperspectief voor vrijwilligers

Ruim driekwart van de bibliotheken met vrijwilligersbeleid heeft beleid vastgesteld over de scholing en begeleiding van vrijwilligers (zie tabel 4.1). In de praktijk blijkt echter dat er minder vaak concrete initiatieven zijn om vrijwilligers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen. Van de deelnemende bibliotheken geeft 64 procent aan dat zij initiatieven hebben gericht op de ontwikkeling van vrijwilligers. Zo'n 35 procent van de bibliotheken geeft aan dat binnen de organisatie geen initiatieven aanwezig zijn (zie figuur 4.3).

Figuur 4.3 Aanwezigheid initiatieven ontwikkeling vrijwilligers (N = 114)



Bibliotheken die beschikken over een beleidsplan beschikken vaker dan bibliotheken zonder beleidsplan over initiatieven gericht op de ontwikkeling van vrijwilligers. Van de bibliotheken met een beleidsplan geeft 72 procent aan dat er initiatieven zijn, van de bibliotheken zonder beleidsplan is dit ruim 31 procent. Daarnaast hebben bibliotheken met één tot vijf vestigingen in vergelijking met bibliotheken met meer dan vijf vestigingen minder vaak initiatieven gericht op de ontwikkeling van vrijwilligers. Dit geldt ook voor de hoeveelheid vrijwilligers in de organisatie: in bibliotheken met één tot tien vrijwilligers zijn, in vergelijking met bibliotheken met meer dan tien vrijwilligers, minder vaak initiatieven aanwezig.

Initiatieven gericht op ontwikkeling

Bibliotheken met concrete initiatieven bieden vrijwilligers vaak de mogelijkheid om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitvoering van hun functie. Van de 73 bibliotheken met initiatieven, geven er 22 aan dat op deze manier aandacht wordt besteed aan de ontwikkeling van vrijwilligers. Deze cursussen kunnen, afhankelijk van de bibliotheek, op vrijwillige of verplichte basis gevolgd worden. Enkele voorbeelden die genoemd zijn, zijn een cursus gericht op hoe je het beste kunt voorlezen, een ICT-cursus, een bibliotheekinhoudelijke cursus of een cursus gericht op gesprekstechnieken. Een beperkt deel van de bibliotheken heeft hiervoor een speciaal opleidingsbudget beschikbaar. Daarnaast geeft een deel van de bibliotheken aan dat vrijwilligers dezelfde scholing volgen als medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Opvallend is dat enkele bibliotheken aangeven dat de animo voor dit soort cursussen beperkt is.

Naast specifieke scholing organiseren verschillende bibliotheken ook informatiebijeenkomsten, al dan niet specifiek voor vrijwilligers. De frequentie van deze bijeenkomsten wisselt: enkele bibliotheken hebben slechts één keer per jaar een informatiebijeenkomst, anderen geven aan dit op een meer frequente basis te doen, bijvoorbeeld eens per kwartaal. Naast informatiebijeenkomsten wordt vrijwilligers op veel bibliotheken ook de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan werkoverleggen en teambijeenkomsten.

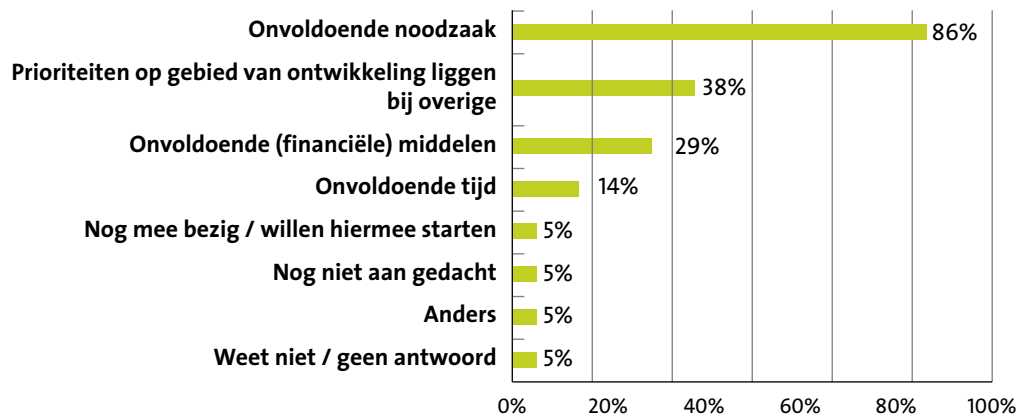
Naast scholing en het bijwonen van bijeenkomsten, wordt vrijwilligers in beperkte mate ook coaching aangeboden. Over het algemeen houdt dit in dat een vrijwilliger een vaste begeleider heeft, die hen begeleidt tijdens de uitvoering van werkzaamheden.

Initiatieven ontbreken door onvoldoende noodzaak

Bibliotheken die geen beleid hebben opgesteld over de inzet van vrijwilligers doen dit voornamelijk omdat zij onvoldoende noodzaak ervaren om beleid op te stellen. Dit geldt ook voor bibliotheken waar geen initiatieven zijn gericht op de ontwikkeling van vrijwilligers.

Zo'n 86 procent van deze bibliotheken geeft aan dat zij onvoldoende noodzaak ervaren, vaak omdat zij met een beperkt aantal vrijwilligers werken of omdat hier vanuit de vrijwilliger zelf geen behoefte aan is (zie figuur 4.4). Daarnaast geeft 38 procent van de bibliotheken aan dat hun prioriteiten op dit gebied liggen bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Een beperkt deel van de bibliotheken, zo'n vijf procent, heeft er nog niet aan gedacht om initiatieven te ontwikkelen en eenzelfde percentage geeft aan dat zij nog bezig zijn met het ontwikkelen hiervan of dat zij hier op korte termijn mee willen starten.

Figuur 4.4 Reden ontbreken initiatieven ontwikkeling vrijwilligers (N = 41)





Conclusie

Naast medewerkers met een arbeidsovereenkomst worden in veel bibliotheken vrijwilligers ingezet. In de cao Openbare Bibliotheken staan in artikel 48 richtlijnen over de inzet van vrijwilligers. Sociale partners in de sector vinden dit artikel onvoldoende aansluiten op de huidige praktijk en willen daarom de inzet van vrijwilligers inventariseren. Uit de inventarisatie moet onder meer blijken in welke mate openbare bibliotheken met vrijwilligers werken, hoe zij worden ingezet en in hoeverre er door bibliotheken aandacht wordt besteed aan vrijwilligersbeleid.

Meerderheid bibliotheken zet vrijwilligers in

Een ruime meerderheid van de openbare bibliotheken werkt op dit moment met vrijwilligers. Uit de inventarisatie blijkt dat slechts acht procent van de openbare bibliotheken niet met vrijwilligers werkt. Ook in het verleden hebben zij geen vrijwilligers ingezet, doorgaans uit principiële overwegingen.

In ruim een kwart van de bibliotheken waar met vrijwilligers wordt gewerkt, worden meer dan 80 vrijwilligers ingezet. Hierbij geldt dat, naarmate bibliotheken meer medewerkers in dienst hebben, ook het aantal vrijwilligers toeneemt. Dit geldt ook voor het aantal vestigingen. In bijna de helft van de ondervraagde bibliotheken zijn op dit moment meer vrijwilligers werkzaam dan medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Wel worden zij vaak een beperkt aantal uren per week ingezet. Een ruime meerderheid van de bibliotheken zet een vrijwilliger gemiddeld minder dan een halve dag per week in. Dit in tegenstelling tot medewerkers met een arbeidsovereenkomst, die over het algemeen meer uren per week werken.

Uitbreiding dienstverlening belangrijke reden

Uit deze inventarisatie blijkt dat openbare bibliotheken vrijwilligers voornamelijk inzetten om hun dienstverlening uit te kunnen breiden. Ook het vergroten van het maatschappelijk draagvlak voor de bibliotheek, het vervullen van een maatschappelijke rol en het op peil kunnen houden van de dienstverlening zijn voor bibliotheken belangrijke argumenten om vrijwilligers in te zetten. Voor de helft van de bibliotheken geldt dat er ook sprake is van een economische noodzaak.

Diversiteit aan werkzaamheden

Vrijwilligers voeren in bibliotheken een variëteit aan werkzaamheden uit. Wel blijkt dat een meerderheid van de bibliotheken vrijwilligers in ieder geval inzet voor de bezorging van materialen aan huis. Daarnaast worden vrijwilligers ook frequent ingezet als gastheer of gastvrouw en ondersteunen ze regelmatig bij de uitvoering van verschillende publieks- en promotieactiviteiten in de bibliotheek. Ook voeren vrijwilligers met enige regelmaat diverse opruimwerkzaamheden uit, verwerken ze teruggebrachte media en zetten ze zelfstandig publieks- en promotieactiviteiten op.

Daarnaast zijn er ook werkzaamheden die minder frequent door vrijwilligers worden opgepakt. Dit geldt bijvoorbeeld voor het adviseren over de ontwikkeling van de collectie, het plaatsen van de collectie en het presenteren van collectieonderdelen als ondersteuning bij een project of activiteit. Ook de afhandeling van vragen over abonnementen en lidmaatschap en de uitvoering van logistieke processen die mediadistributie betreffen, zijn taken die slechts in beperkte mate door vrijwilligers worden opgepakt.

Werkzaamheden soms eerder door werknemer met arbeidsovereenkomst uitgevoerd

Een deel van deze werkzaamheden zijn werkzaamheden die toebehoren aan functies uit het functieprofiel. Dit geldt voor zowel frequent uitgevoerde als minder frequent uitgevoerde werkzaamheden. Dit blijkt ook uit de inventarisatie: ruim een kwart van de bibliotheken geeft aan dat vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren, die eerder door een werknemer met een arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd. Op basis van het aantal uren dat een vrijwilliger gemiddeld wordt ingezet, lijkt het echter niet aannemelijk dat een vrijwilliger een volledig takenpakket over kan nemen van een werknemer met een arbeidsovereenkomst. Bij ruim een kwart van deze bibliotheken blijken vrijwilligers met name werkzaamheden uit te voeren, die voorheen door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd. Bij het merendeel gaat het echter vooral om werkzaamheden die niet door medewerkers met een kernfunctie werden uitgevoerd, maar door medewerkers zonder kernfunctie.

Overleg met ondernemingsraad beperkt

Organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken behoren volgens artikel 48 van de cao te bevorderen dat met name de kernfuncties in bibliotheken worden vervuld door betaalde, professionele krachten. Hoewel het in de praktijk toch voorkomt dat vrijwilligers dit type werkzaamheden uitvoeren, geven nagenoeg alle bibliotheken wel aan dat wordt bevorderd dat kernfuncties worden uitgevoerd door werknemers met een arbeidsovereenkomst. Zij doen dit voornamelijk door dit in een (beleids-)plan vast te leggen.

Ruim één op de tien de bibliotheken bevordert dit door regelmatig met de ondernemingsraad te overleggen over de inzet van vrijwilligers. Dit geldt zowel voor bibliotheken waar vrijwilligers werkzaamheden uitvoeren die eerder door een medewerker met een kernfunctie werden uitgevoerd, als voor organisaties waar hier geen sprake van is. Dit terwijl in de cao staat opgenomen dat, indien werkzaamheden die behoren tot de reguliere functies uit de cao worden uitgevoerd door vrijwilligers, er periodiek overleg hoort te zijn tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

Vrijwilligersbeleid vaak aanwezig

Een ruime meerderheid van de deelnemende bibliotheken geeft aan dat er in de organisatie beleid is opgesteld hoe om te gaan met de inzet van vrijwilligers. Over het algemeen geldt dat hoe meer vrijwilligers er werkzaam zijn in een bibliotheek, hoe vaker er beleid geformuleerd is. In bibliotheken waar beleid is opgesteld, is vooral vastgelegd welke voorwaarden er gelden voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Minder vaak is beleid opgesteld hoe bibliotheken vrijwilligers voor de organisatie kunnen behouden. Bibliotheken die geen beleid hebben opgesteld, doen dit voornamelijk omdat zij onvoldoende noodzaak ervaren om beleid op te stellen.

Ruim driekwart van de bibliotheken met vrijwilligersbeleid heeft beleid vastgesteld over de scholing en begeleiding van vrijwilligers. In de praktijk blijkt echter dat in bibliotheken minder vaak concrete initiatieven zijn om vrijwilligers de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen. Wel beschikken bibliotheken met een beleidsplan vaker over initiatieven gericht op de ontwikkeling van vrijwilligers dan bibliotheken zonder beleidsplan. Het merendeel van de aanwezige initiatieven richt zich op het aanbieden van scholing aan vrijwilligers, het bijwonen van informatiebijeenkomsten en werkoverleggen en het aanbieden van coaching.



Colofon



Oprichtgever


Stichting BibliotheekWerk
Postbus 556
2501 CN Den Haag
070 376 5707

Teksten

Deborah van den Berg MSc
CAOP Research

Oplage

350 exemplaren.
Tevens digitaal beschikbaar.

 @bibliotheekWerk
bibliotheekwerk@caop.nl
www.bibliotheekwerk.nl



BibliotheekWerk

Uitgave

© Stichting BibliotheekWerk, Den Haag mei 2014

BibliotheekWerk, het A&O-fonds voor de openbare bibliotheken, voert projecten en onderzoek uit op het gebied van de arbeidsmarkt voor de branche openbare bibliotheken. Actuele informatie over de verschillende projecten vindt u op www.bibliotheekwerk.nl. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.


Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opname of eniger andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting BibliotheekWerk. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



Stichting BibliotheekWerk

Postbus 556
2501 CN Den Haag
070 376 5707

 @bibliotheekWerk
bibliotheekwerk@caop.nl
www.bibliotheekwerk.nl