

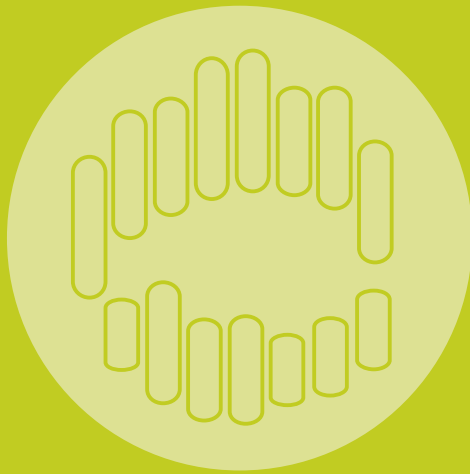


Medezeggenschap van Openbare Bibliotheken 2016



BibliotheekWerk





SAMEN WINNEN

Resultaten enquête-onderzoek

Medezeggenschap Openbare Bibliotheken

Voorwoord

In het sociaal contract dat cao-partijen hebben afgesloten is de ambitie uitgesproken om eind 2019 te komen tot een participerende vorm van werknemersbetrokkenheid; waarbij iedere bibliotheekorganisatie een goed functionerend en participerend medezeggenschapsorgaan kent.

In de aanloop hiernaartoe is in overleg met het bestuur van BibliotheekWerk overeengekomen dat wordt geïnventariseerd waar de behoeften liggen bij ondernemingsraden en wat bevorderende factoren zijn om te komen tot een meer participatieve betrokkenheid.

In opdracht van Stichting BibliotheekWerk heeft het CAOP, in samenspraak met KCGA, onderzoek gedaan onder bestuurders van openbare bibliotheken en bij ondernemingsraden. In deze rapportage treft u de uitkomsten van dat onderzoek aan.

Met dank aan alle bestuurders en leden van de medezeggenschapsorganen die de moeite hebben genomen de vragenlijst in te vullen en de Landelijk Advies Commissie bibliotheken van FNV (het LAC) voor hun bijdrage aan de opzet van het rapport.

Graag gaan we komend jaar met u in gesprek over wat nodig is om te komen tot een participatieve en meer inclusieve medezeggenschap.

Namens het bestuur SBW,

Jan Gommer
Voorzitter SBW

Opzet onderzoek

De onderstaande rapportage is de weerslag van de resultaten van een enquête onder besturen en or-en over medezeggenschap bij de bibliotheken. In oktober 2016 zijn de vragenlijsten uitgezet onder bestuurders en or-en. Van de benaderde 178 bestuurders hebben 67 bestuurders de vragenlijst ingevuld (ongeveer 38%). Van de medezeggenschapsorganen hebben 55 medezeggenschapsorganen de vragenlijst ingevuld (ruim 30%).

Inhoud enquête

In deze enquête over medezeggenschap bij bibliotheken is ingezoomd op:

- De relatie bestuurder met or: open relatie of formeel afstandelijk
- De rol van de or bij de koers van de organisatie
- De ontwikkelingen van bibliotheken en de impact op medezeggenschap
- De scholingsbehoefte en ondersteuningsbehoefte
- Hoe te komen tot een gelijkwaardig overleg
- De tevredenheid over overleg tussen or en bestuurder
- De impact van de medezeggenschap
- De rol van vrijwilligers
- De wenselijkheid om vrijwilligers te betrekken
- De participatie en werknemersbetrokkenheid

Vormgeving

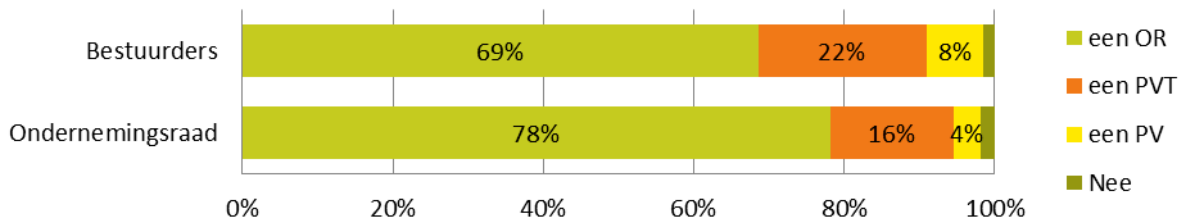
Bij de afbeelding van de figuren worden percentages kleiner dan 4% niet weergegeven.

Resultaten enquête

Algemene informatie over de organisatie

Bij zowel de bestuurders als de or-en is aan de respondenten gevraagd of hun organisatie een ondernemingsraad (or), een personeelsvertegenwoordiging (pvt) of een personeelsvergadering (pv) heeft?

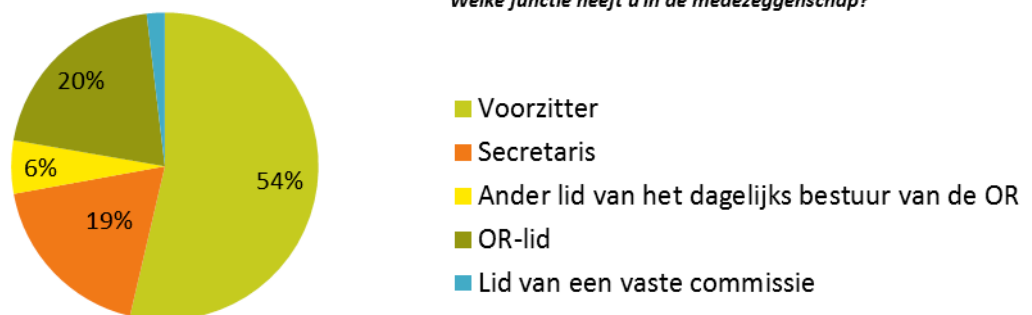
Heeft uw bibliotheek een ondernemingsraad (or), een personeelsvertegenwoordiging (pvt) of een personeelsvergadering (pv)?



Bij 70% van de deelnemende bibliotheken wordt het personeel vertegenwoordigd door een ondernemingsraad.

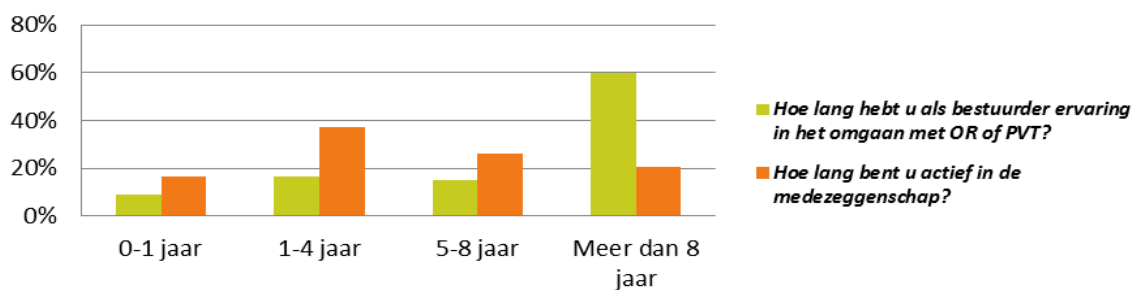
Bij de responderende medezeggenschapleden is gevraagd naar hun functie.

Welke functie heeft u in de medezeggenschap?



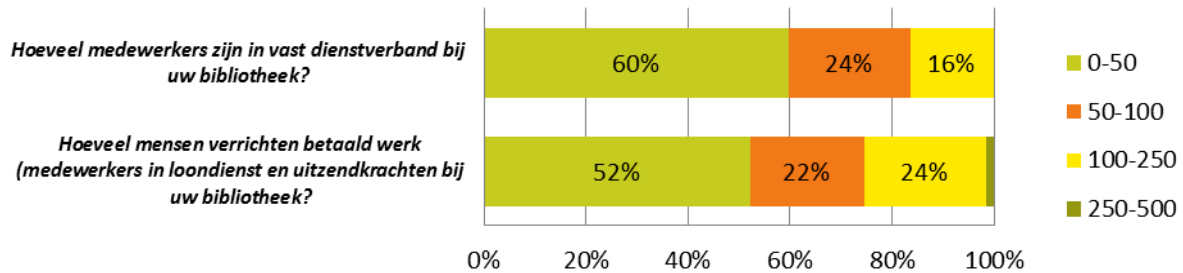
Het merendeel van de respondenten is voorzitter, gevolgd door secretarissen en or-lid.

Aan de bestuurders is gevraagd naar hun ervaring in het omgaan met medezeggenschap en aan de or-en naar hun ervaring in de medezeggenschap.



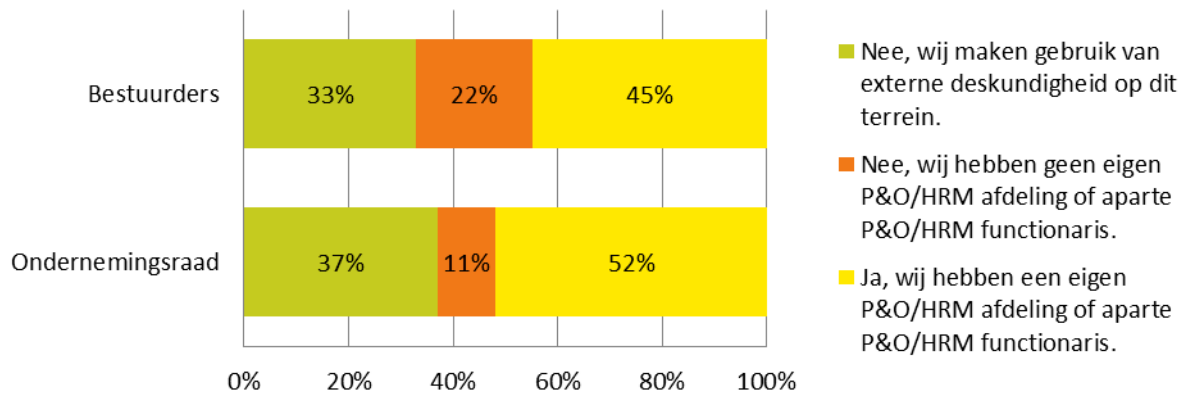
Met name bij veel bestuurders is er sprake van jaren lange ervaring met medezeggenschap.

De bestuurders rapporteren dat iets meer dan 50% een organisatie heeft met minder dan 50 medewerkers die betaald werk verrichten (het totaal aantal medewerkers, dus inclusief parttime medewerkers, uitzendkrachten, leerling/werknemers).



Rond 50 % van bestuurders en or-en geven aan dat hun organisatie beschikt over een eigen P&O/HRM afdeling of aparte P&O/HRM functionaris.

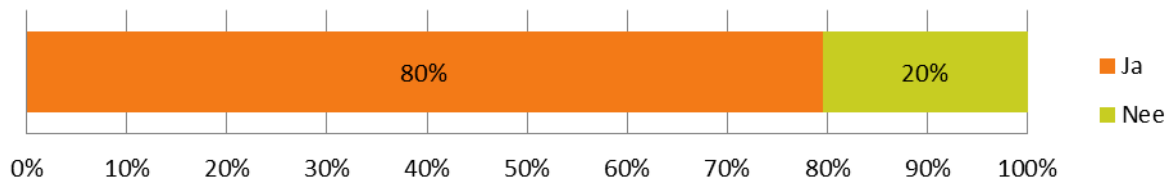
Beschikt uw organisatie over een eigen P&O/HRM afdeling of aparte P&O/HRM functionaris?



Aan de or is gevraagd naar het contact met de Raad van Toezicht.

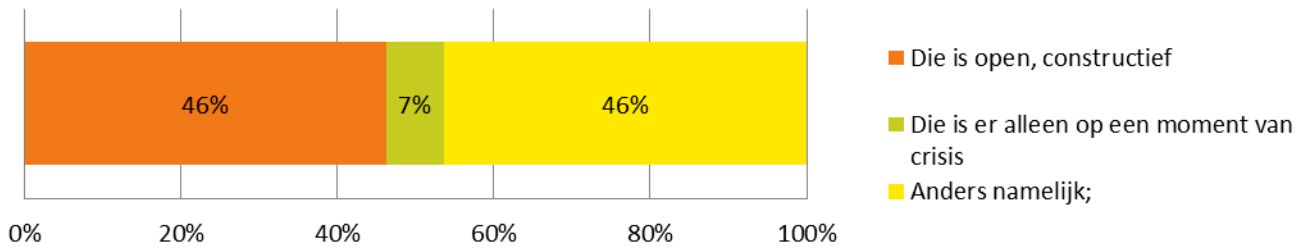
Viervijfde deel van de or-en zegt jaarlijks contact te hebben met de Raad van Toezicht

Is er jaarlijks contact tussen de or en de Raad van Toezicht?



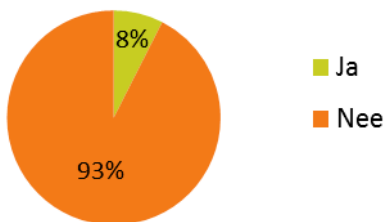
Bijna 46 % van de or-en vindt de relatie met de Raad van Toezicht niet constructief.

Hoe is de relatie met de Raad van Toezicht?

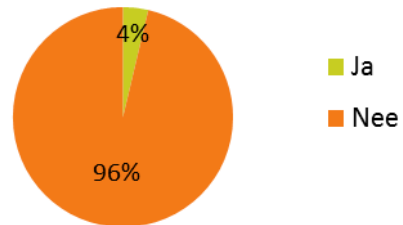


Zowel de bestuurders als de or-en geven aan dat er maar weinig vrijwilligers betrokken worden bij de medezeggenschap.

Bestuurders

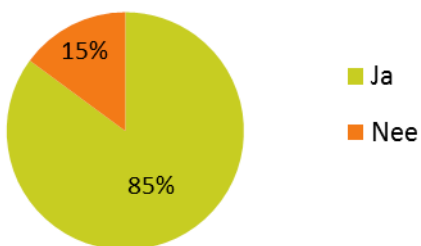


Ondernemingsraad

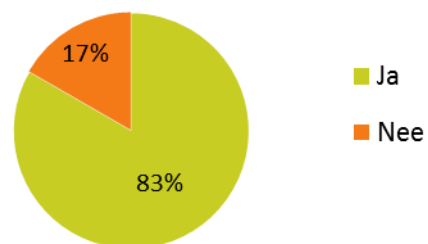


Meer dan vier vijfde deel van de bestuurders en or-en vinden dat de positie van vrijwilligers verschilt van de overige medewerkers.

Bestuurders



Ondernemingsraad



Vrijwilligers worden nauwelijks betrokken bij de medezeggenschap terwijl de organisaties wel gebruik maken van vrijwilligers. Uit open antwoorden blijkt dat veel respondenten aangeven het wel wenselijk te vinden om hen erbij te betrekken. Ruim 70% van de or-en willen belangenbehartiging van vrijwilligers in toekomst.

Een ondernemingsraad: "Het is wenselijk om vrijwilligers te betrekken, zij runnen bibliotheken met 35 openingsuren incl. activiteiten met 10 uur coördinatie. De organisatie bestaat uit 140 vrijwilligers en 30 betaalde krachten."

Een ondernemingsraad: "het betrekken van vrijwilligers is wenselijk, omdat de vrijwilligers een belangrijk gesprekspunt zijn in de or."

Een ondernemingsraad: "het is niet wenselijk. Vrijwilligers zijn vaak (te) kort in dienst of niet voldoende op de hoogte van het reilen en zeilen van de organisatie."

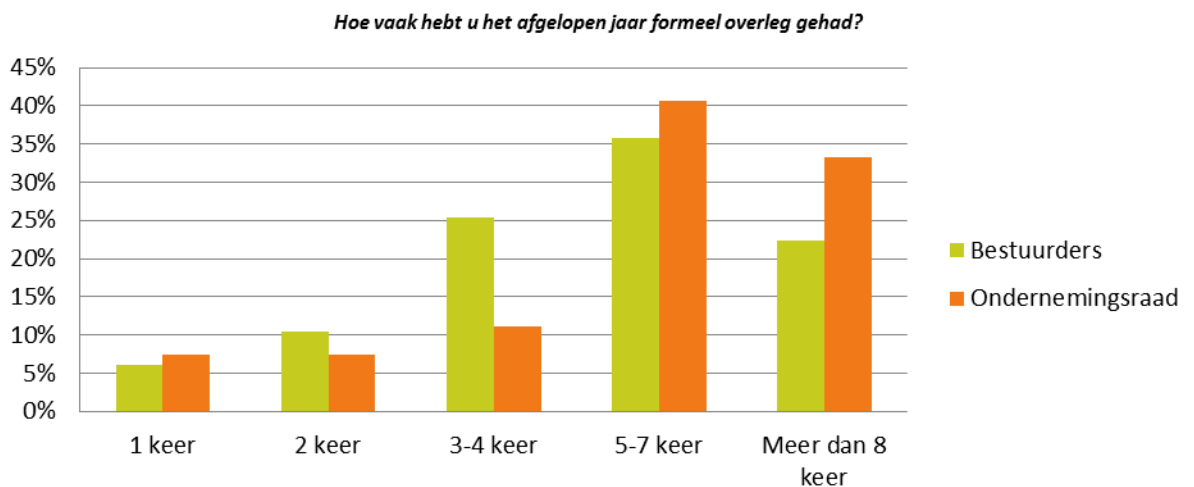
Een bestuurder: "Rol m.b.t. vrijwilligers is zeer interessant."

Een ondernemingsraad: "Het is goed om vrijwilligers te betrekken. Ik weet nog niet of het daarvoor noodzakelijk is dat ze zitting hebben in de or."

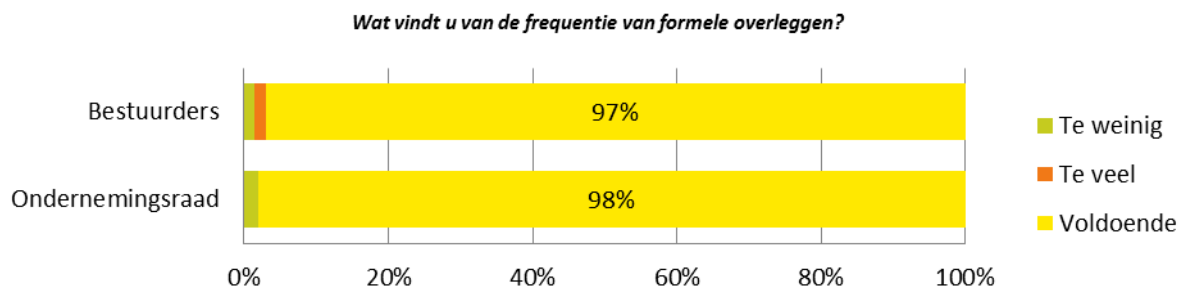
Het functioneren van de medezeggenschap

Onderstaand komen een aantal thema's aan bod die gaan over hoe de medezeggenschap in de praktijk functioneert.

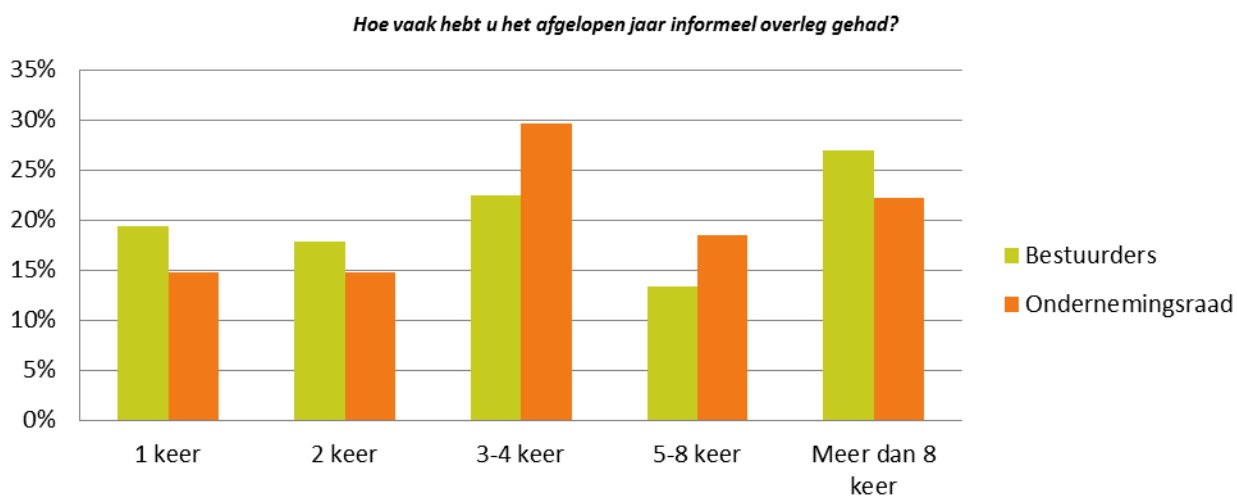
Het aantal overleggen met de medezeggenschap verschilt, van 1-2 per jaar tot meer dan 8 x per jaar. Rond 15% van de bestuurders en or-en geeft aan slechts 1-2 per jaar overleg te voeren tussen de bestuurder en de or. Een gering deel voldoet niet aan de wettelijke verplichting uit de WOR om minimaal 2x per jaar een overleg met de or te voeren. Het merendeel overlegt meer dan 5 keer per jaar waarvan een deel meer dan 8 keer per jaar.



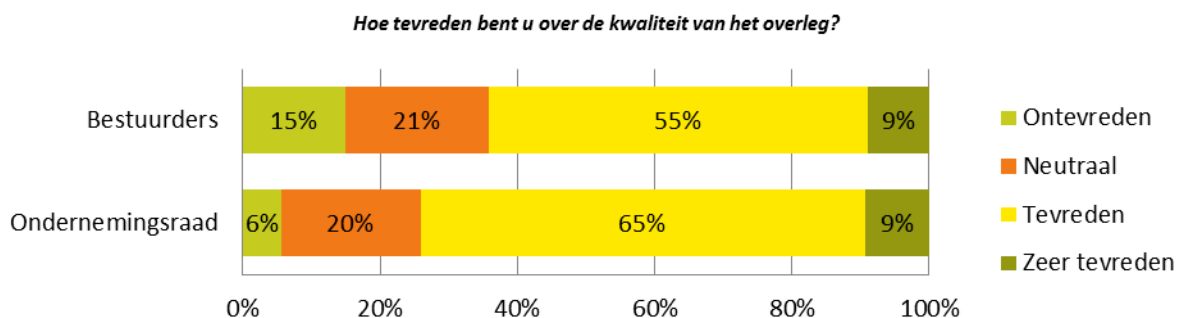
Vrijwel alle bestuurders en or-en zijn tevreden met de frequentie van de formele overleggen.



Daarnaast geven veel bestuurders en or-en aan vaak onderling informeel overleg te hebben gehad.



Over de kwaliteit van het formeel en informeel overleg is ruim 65% van de or-en tevreden. Opmerkelijk is dat verhoudingsgewijs meer bestuurders ontevreden zijn dan or-en.



Een ondernemingsraad: "De bestuurder neemt een formele positie in. Geeft beperkt informatie. Houdt heel wat onder de pet."

Een bestuurder: "De or is deskundig, proactief en positief kritisch, heel prettig."

Een ondernemingsraad: "De directeur bestuurder is blij met de or als sparringspartner en meedenker van de organisatie en gaat aan de slag met de zaken die de or inbrengt."

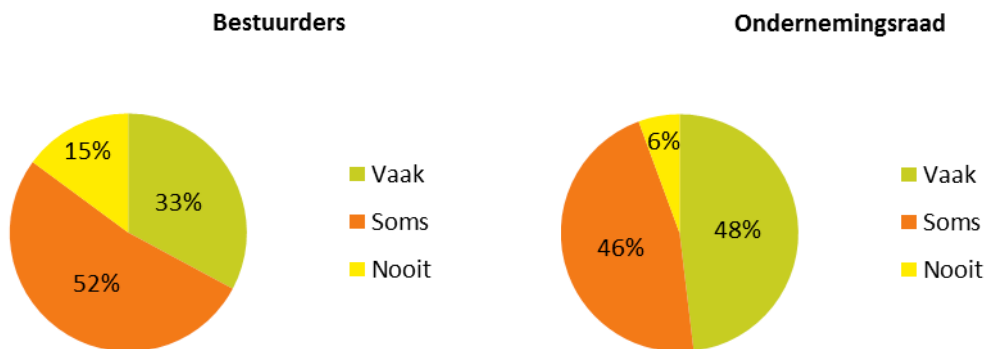
Een ondernemingsraad: "We worden redelijk goed geïnformeerd maar hebben weinig invloed."

Een ondernemingsraad: "vaak blijft het bij zenden van informatie vanuit de directie. Ik mis de diepgang en wederzijdse interesse."

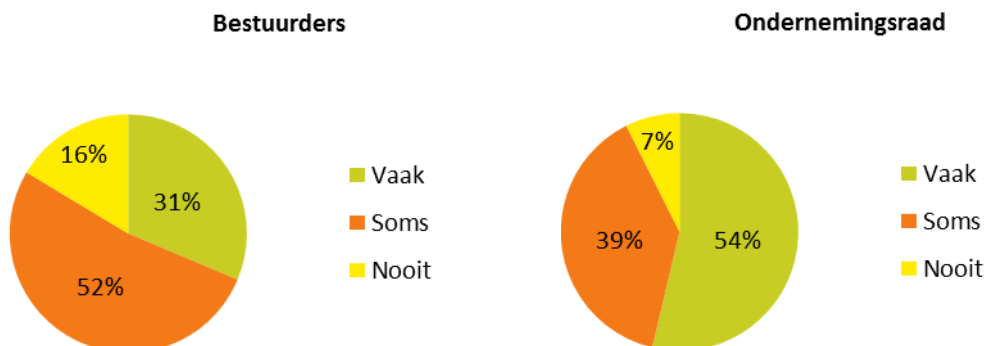
Een bestuurder: Onze or is te vaak passief, het overleg is constructief, maar eenzijdig."

Onderstaand wordt aangegeven wat in het formeel overleg aan de orde is geweest volgens bestuurders en or-en.

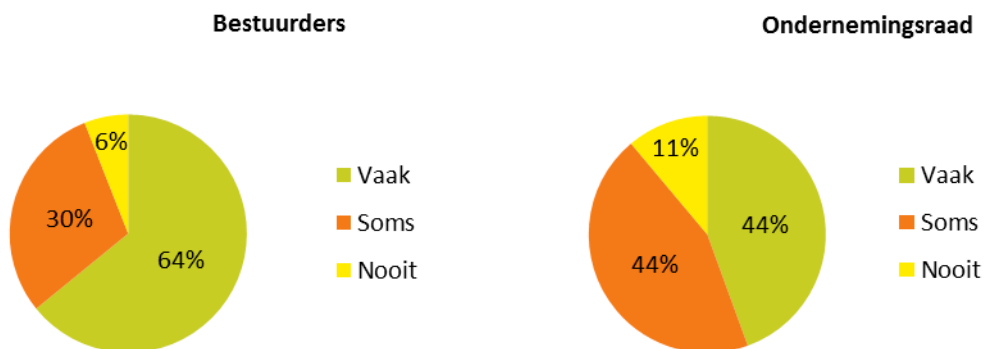
De or-en geven vaker aan dan de bestuurders dat de bestuurder de ondernemingsraad voor advies vraagt bij besluiten die grote gevolgen kunnen hebben voor werknemers.



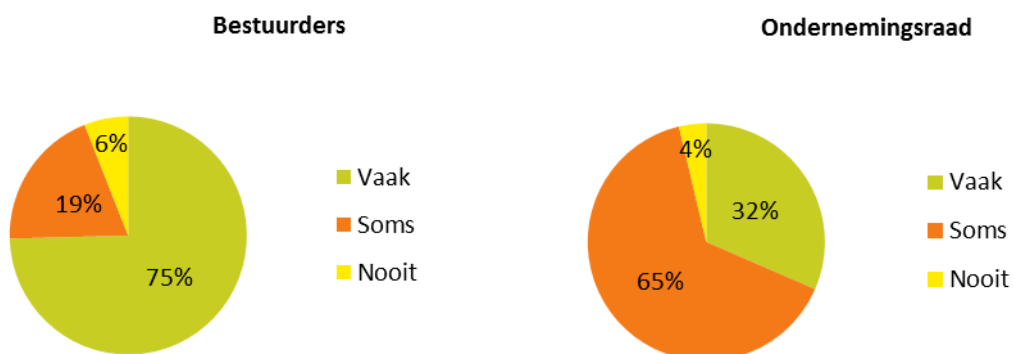
Ook geven or-en vaker aan dat de bestuurder vraagt om instemming aan de ondernemingsraad bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van personele regelingen.



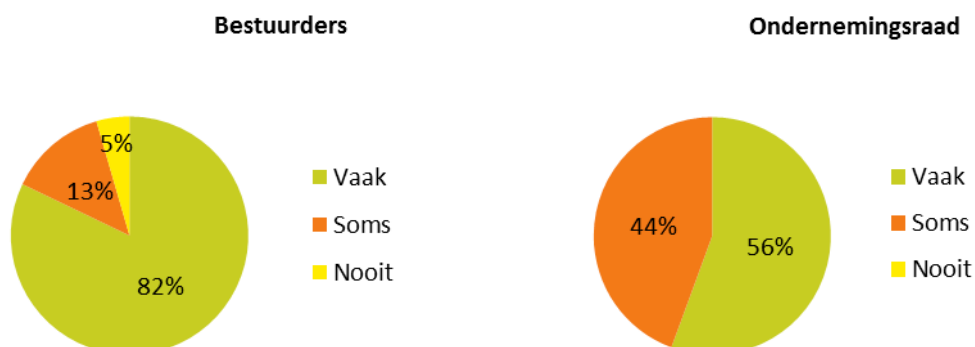
Bestuurders geven veel vaker aan dan or-en dat de ondernemingsraad vroegtijdig wordt betrokken bij onderwerpen die van belang zijn voor de (toekomst van de) organisatie.



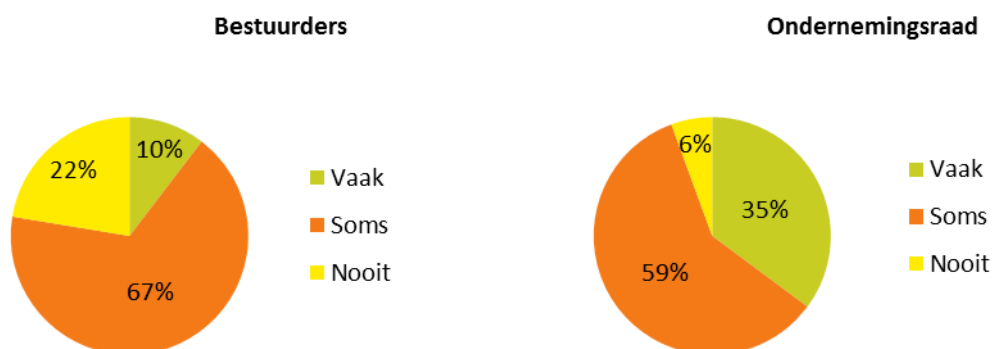
De bestuurders en de or-en verschillen van mening of de ondernemingsraad tijdig wordt geïnformeerd. Driekwart van de bestuurders vindt dit, maar van de or-en vindt slechts een derde deel dit.



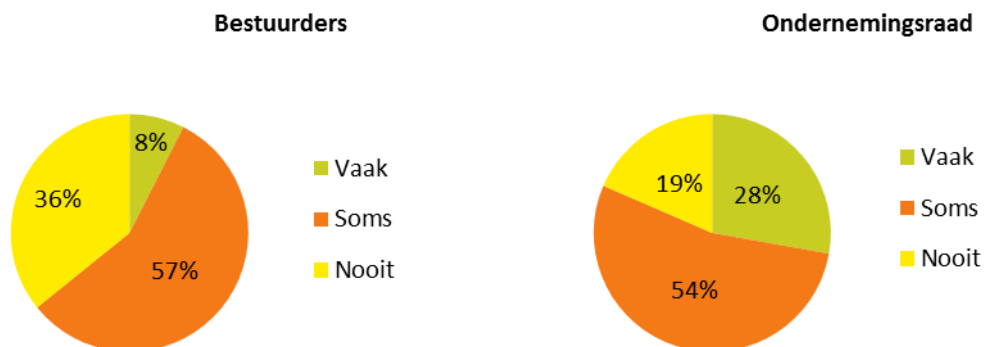
Ook vindt de bestuurder vaker dat de ondernemingsraad alle informatie krijgt die nodig is



De or-en vinden vaker dan bestuurders dat ze gebruik maken van hun initiatiefrecht om sociale, organisatorische, financiële of economische zaken met de bestuurder te bespreken.

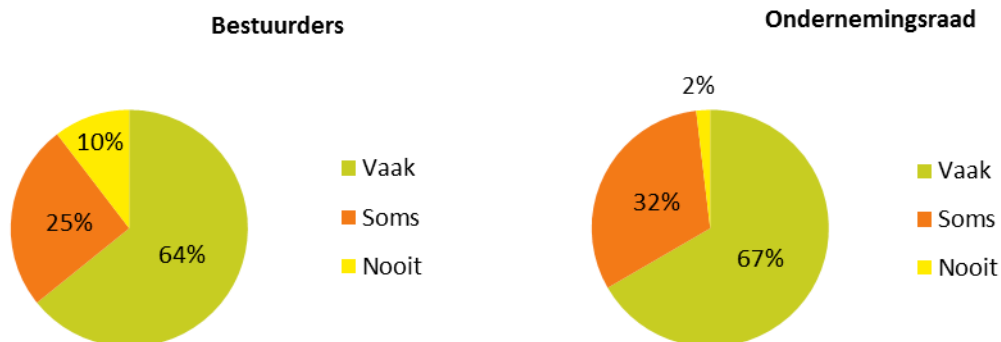


Or-en vinden ook meer dan bestuurders dat ze gebruik maken van hun stimulerende taak (artikel 28 van de WOR) t.b.v. diversiteit, veiligheid, etc.

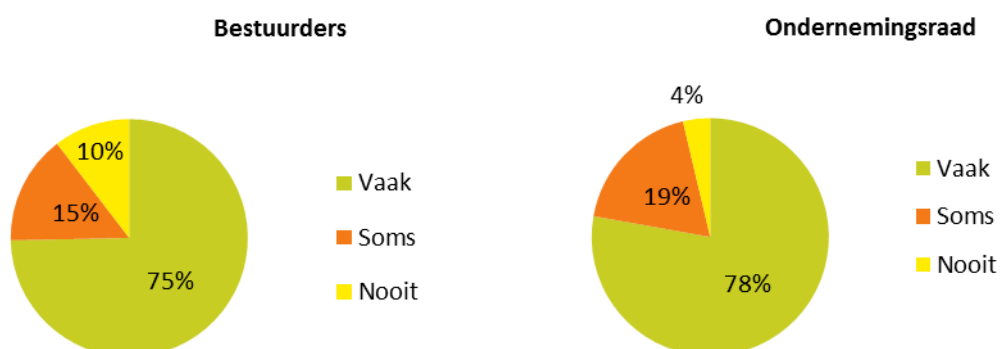


Hieronder is aangegeven bij welke onderwerpen de ondernemingsraad wordt betrokken:

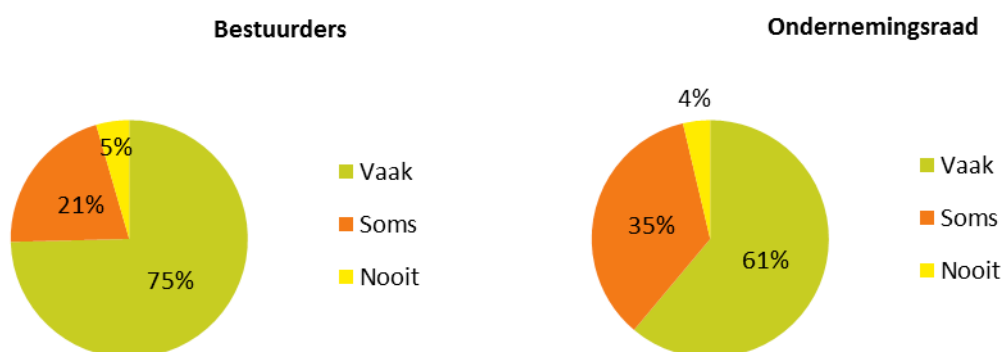
- Bezuinigingsmaatregelen: tweederde van de bestuurders en de or-en zegt dat dit het geval is.



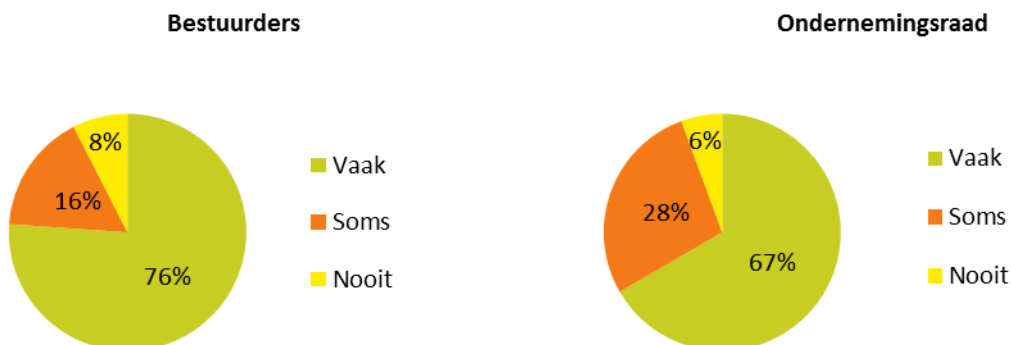
- Reorganisaties en fusies: driekwart van de bestuurders en or-en is die mening toegedaan.



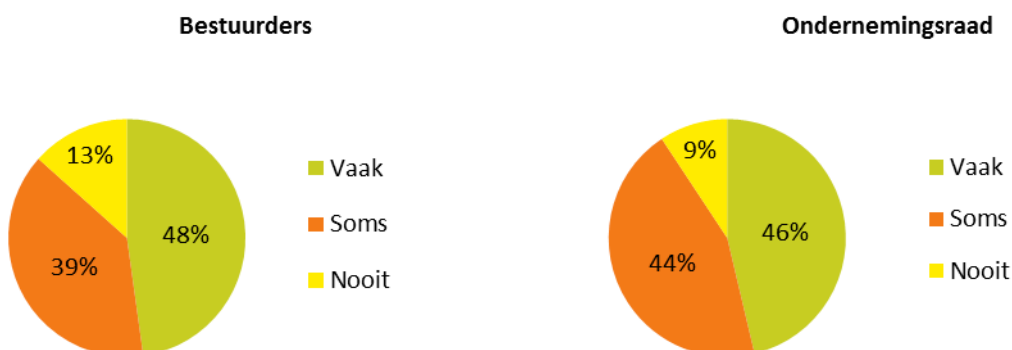
- Sociaal beleid of personeelsbeleid: van de or-en vindt 60% dat ze bij dit onderwerp worden betrokken en 75% van de bestuurders zegt de or-en bij dit onderwerp te betrekken.



- Regelingen, bijvoorbeeld werktijden, arbeidsomstandigheden of beoordelen (gesprekscyclus): iets meer bestuurders (76%) dan or-en (67%) zeggen dat de or wordt betrokken bij regelingen.

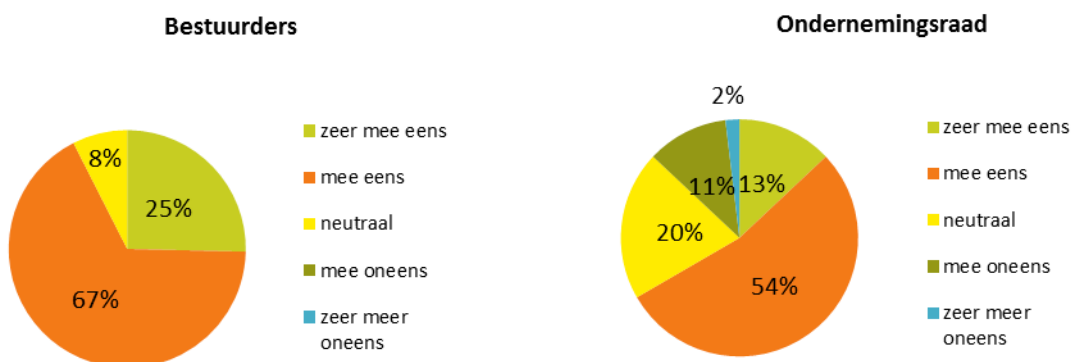


- De uitvoering, toezicht en naleving van de cao Openbare Bibliotheken: de helft van zowel de bestuurders als de or-en zeggen dat de or-en bij dit onderwerp worden betrokken.

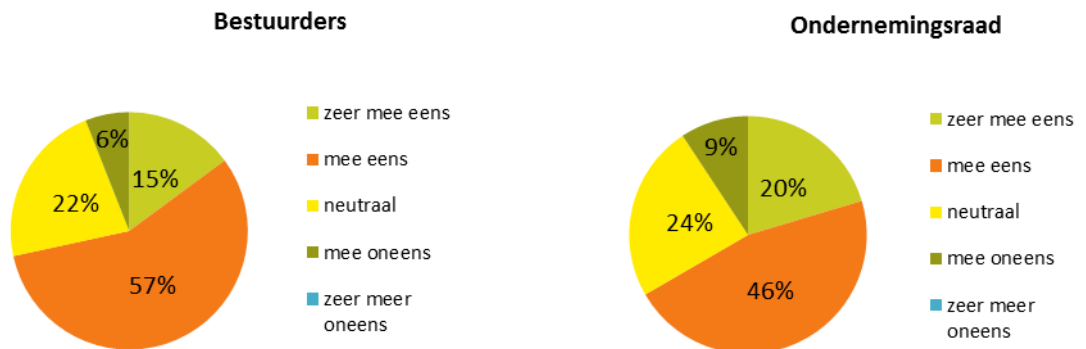


Aan de bestuurders en or-en zijn een aantal stellingen voorgelegd over medezeggenschap in hun organisatie:

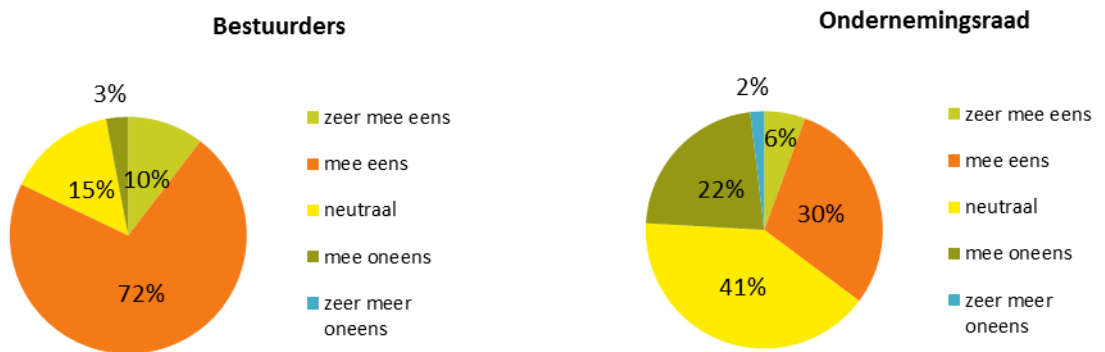
- Een kritische blik wordt gewaardeerd binnen de organisatie: bestuurders zijn positiever dan or-en over de waardering voor een kritische blik in de organisatie.



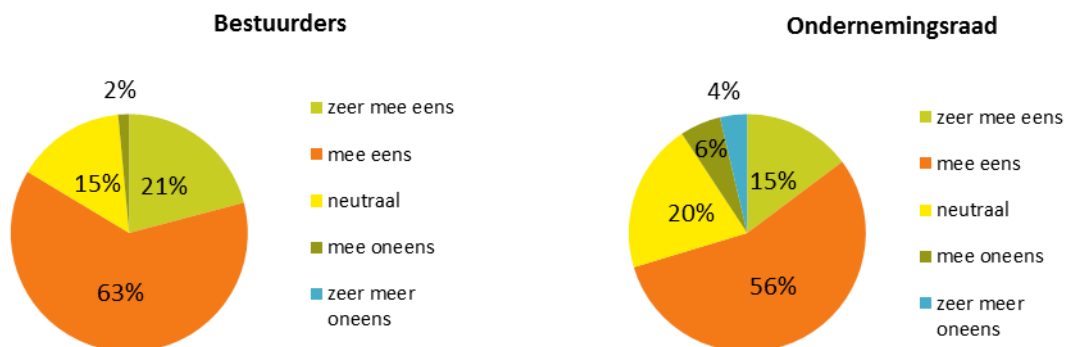
- Overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad heeft veel gewicht, het gaat over wezenlijke zaken: de or-en zijn meer overtuigd van deze stelling dan de bestuurders.



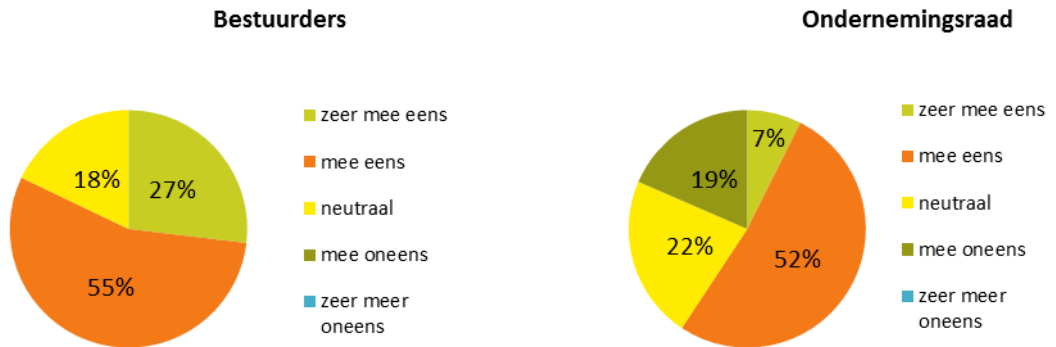
- Binnen de Organisatie wordt er serieus naar afwijkende meningen geluisterd: de or-en vinden veel minder dan bestuurders dat er serieus naar afwijkende meningen wordt geluisterd binnen de organisaties.



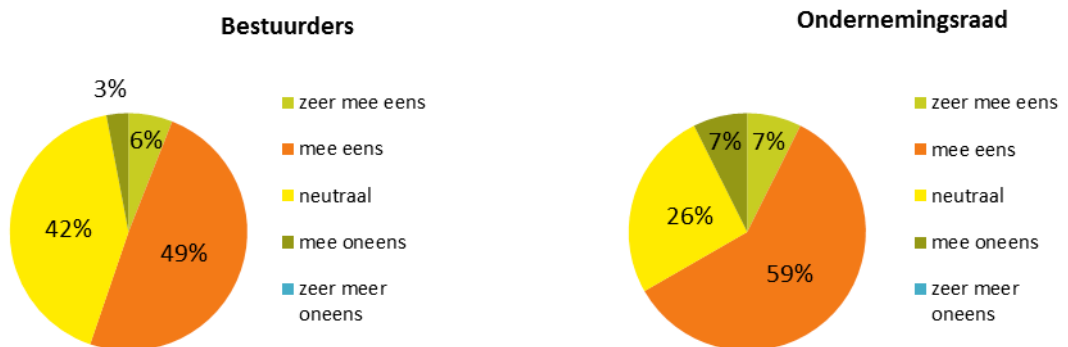
- De bestuurder heeft een open houding tegenover de ondernemingsraad: de bestuurders vinden iets meer dan de or-en dat ze een open houding hebben tegenover de ondernemingsraad.



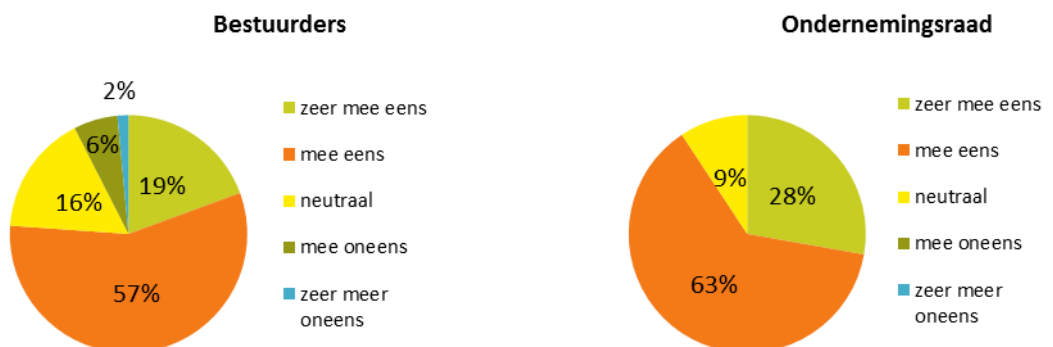
- Binnen de organisatie zijn voldoende mogelijkheden voor participatie voor de medewerkers, Ook bij deze stelling zijn de bestuurders meer overtuigd van de stelling dan or-en.



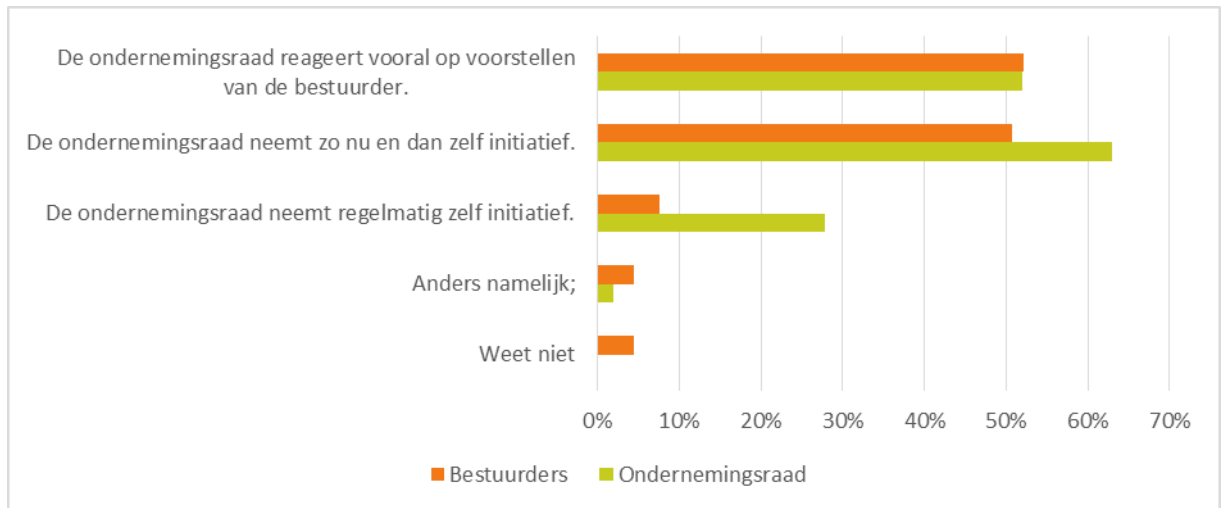
De ondernemingsraad wordt binnen de organisatie gewaardeerd: de or-en denken meer te worden gewaardeerd in de organisatie dan dat bestuurders dat denken.



- De ondernemingsraad stelt zich open en constructief op richting bestuurder: de or-en vinden meer dat ze zich open en constructief opstellen richting bestuurder dan dat de bestuurders dit vinden.



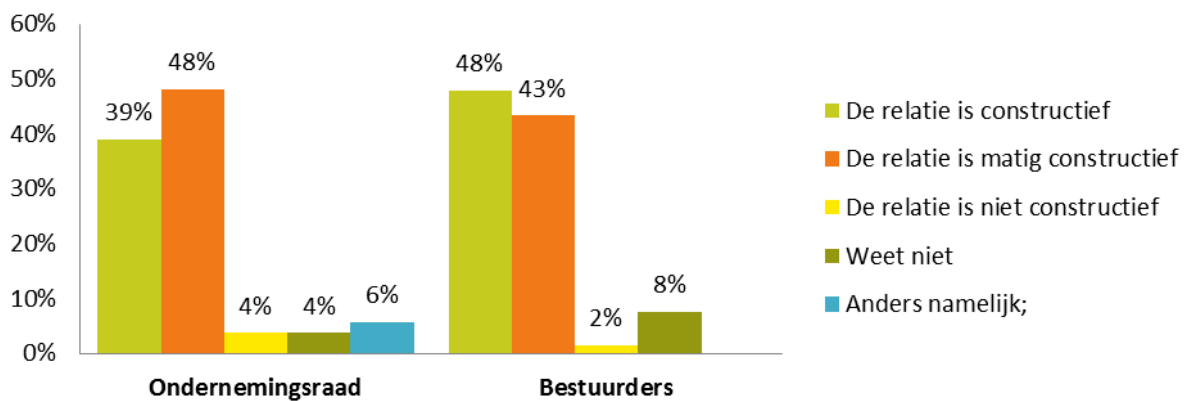
Zowel de bestuurders als de or-en zijn een aantal stellingen voorgelegd over initiatief nemen door de ondernemingsraad. De or-en vinden veel vaker dan de bestuurders dat ze zelf het initiatief nemen.



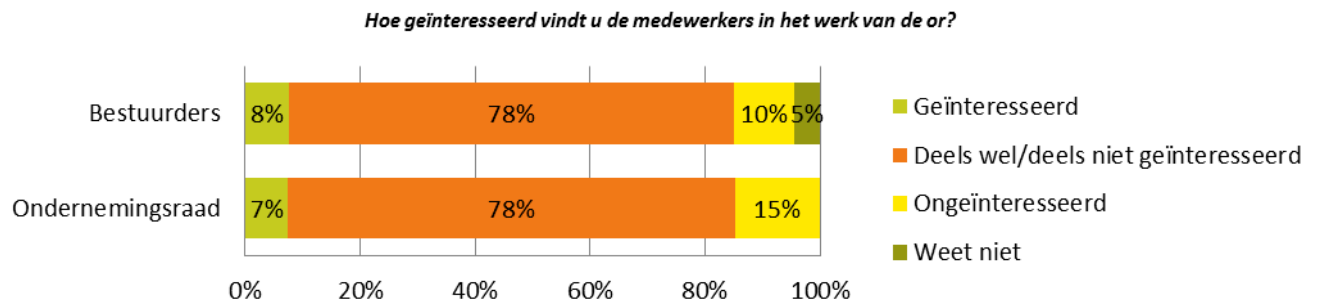
Bestuurder: "Medezeggenschap dient zich pro-actiever op te stellen. Vaker en creatiever met de achterban in contact treden."

Aan de bestuurders en de or-en is gevraagd hoe constructief ze de relatie tussen de ondernemingsraad en de medewerkers achten. De bestuurders achten de relatie van de or met de medewerkers iets constructiever dan de or-en.

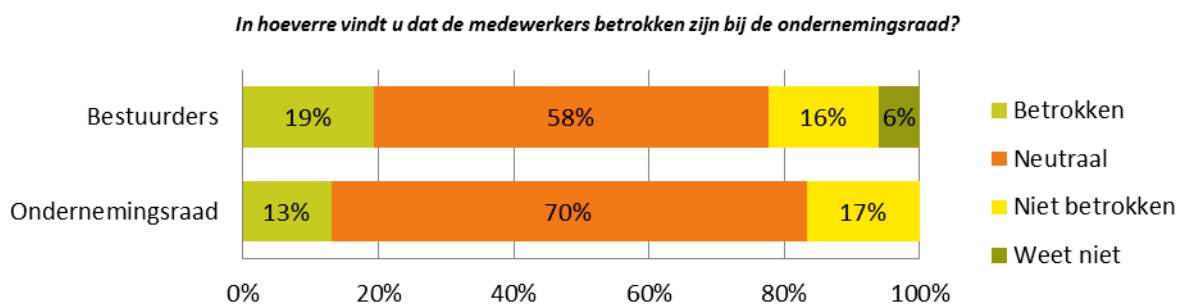
Wat vindt u van de relatie tussen de ondernemingsraad en de medewerkers?



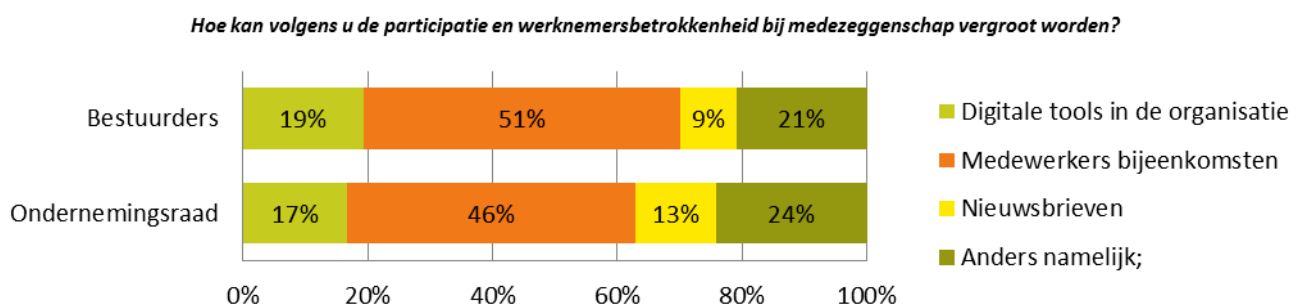
Ook is aan de bestuurders en or-en gevraagd hoe geïnteresseerd ze de medewerkers vinden in het werk van de or. De werknemers zijn matig geïnteresseerd in het werk van de or volgens de bestuurders en de or-en.



De bestuurders achten de medewerkers iets meer betrokken bij de or dan de or-en zelf maar doorgaans achten beiden de meeste medewerkers niet sterk betrokken.



Om de participatie van werknemers bij medezeggenschap te vergroten geven zowel de bestuurders als de or-en de voorkeur aan medewerkersbijeenkomsten boven digitale tools en nieuwsbrieven.

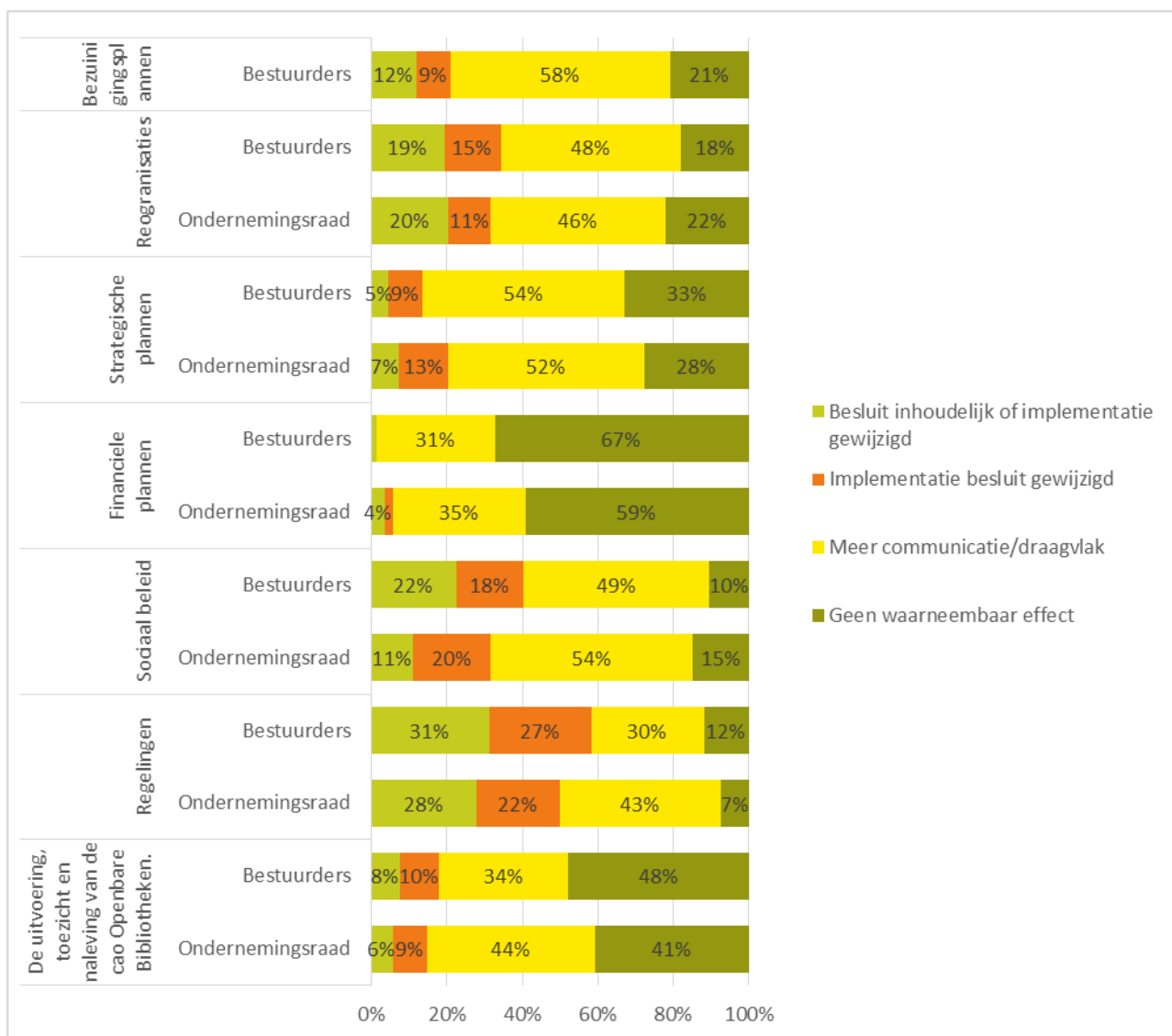


Bestuurder: "Vier jaar geleden was tijdens de grote bezuinigingsronde de betrokkenheid vele malen groter. Ik kan als directeur natuurlijk zelf ook hen aansporen om meer frequent met elkaar af te spreken en informatie te delen."

Bestuurder: "Niet de afgevaardigden van de PVT, maar het voltallig personeel zou meer betrokken moeten zijn bij het vaststellen van het beleid en de gevolgen hiervan."

Impact or

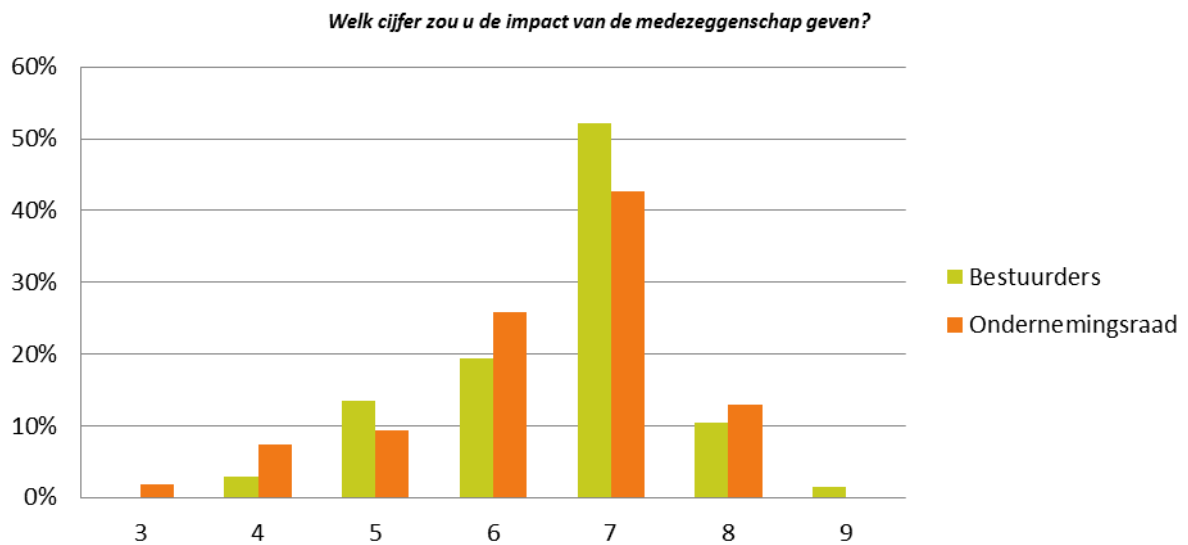
Aan zowel de bestuurders als de or-en is gevraagd naar het effect van de ondernemingsraad op plannen en beleid van de organisatie.



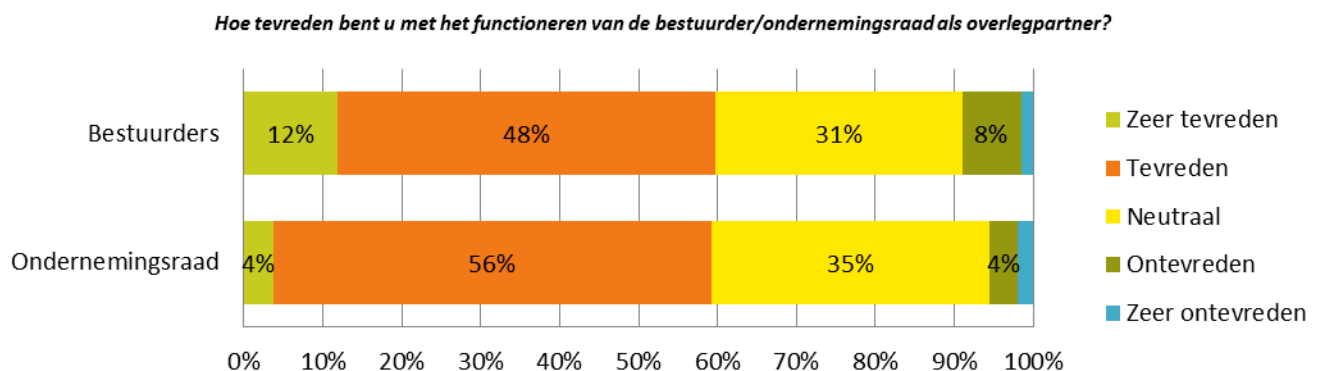
De or blijkt vooral invloed te hebben gehad op de communicatie/het meer draagvlak creëren in de organisatie. Invloed op inhoudelijke wijzigingen of implementaties zijn er vooral geweest bij reorganisaties en regelingen, bijvoorbeeld werktijden, arbeidsomstandigheden of beoordelen.

De minste invloed hebben de or-en op financiële plannen en de uitvoering, toezicht en naleving van de cao Openbare Bibliotheken.

De bestuurders en or-en hebben op een schaal van 1-10 een cijfer gegeven over de impact die de medezeggenschap heeft. De bestuurders achten de impact van de medezeggenschap wat groter dan de or-en.



De bestuurder is gevraagd naar de tevredenheid met de or als overlegpartner in de organisatie en omgekeerd de tevredenheid van de or met de bestuurder in hun organisatie.



De or-en en bestuurders zijn beide redelijk tevreden over overlegklimaat, ruim 60%. Van de bestuurder is 10% echt ontevreden.

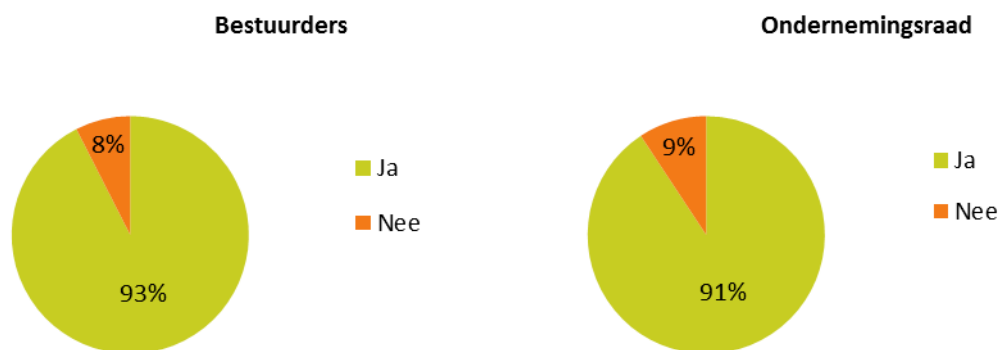
Bestuurder: "Het gaat meer om de persoonlijke competenties. Als een aantal leden krachtig is kunnen anderen leren van die voorbeelden. Or- leden zitten al jaren in de raad maar ik zie weinig ontwikkeling."

Bestuurder: "Zelfvertrouwen en een visie op moderne medezeggenschap. Erg veel hangt af van de rolopvatting van de or en de verhouding tussen OR en bestuurder. Een or die vooral procedureel kijkt is van weinig meerwaarde (vind ik), een OR die verder en ruimer probeert te kijken, van veel meer waarde."

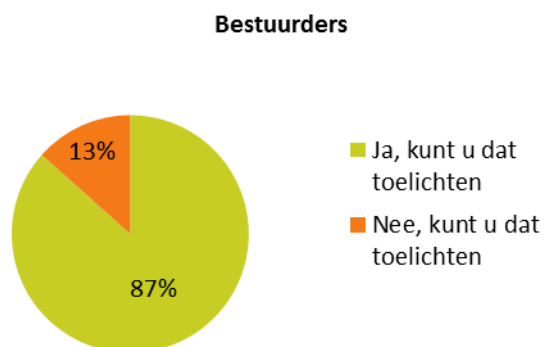
Ondersteuning or

Het volgende deel van de rapportage gaat in op wat de medezeggenschap nodig heeft om (nog) beter te functioneren.

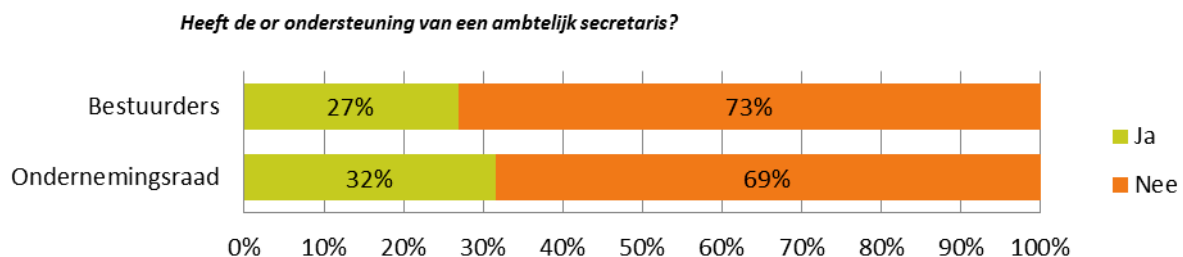
Aan zowel de bestuurders als de or-en is naar de bekendheid met de faciliteiten voor de or-en gevraagd. Beiden denken goed bekend te zijn met de faciliteiten voor or-en.



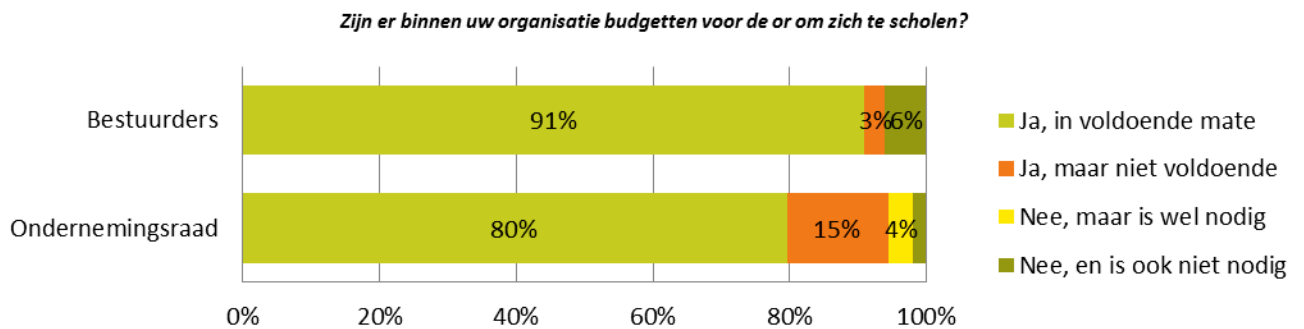
Aan de bestuurders is gevraagd of de or volgens hen voldoende ondersteuning heeft. Een groot deel van de bestuurders vindt de ondersteuning voor de or voldoende.



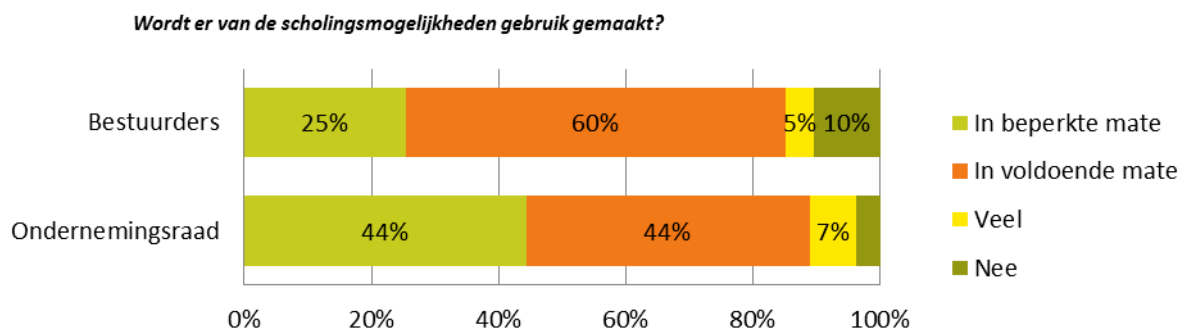
Nagegaan is ook of de or ondersteuning heeft van een ambtelijk secretaris.



Voor or-en is het van belang dat er voldoende budget is om te scholen. Vrijwel alle bestuurders en een groot deel van de or-en vinden dat de or voldoende budget heeft om te scholen.



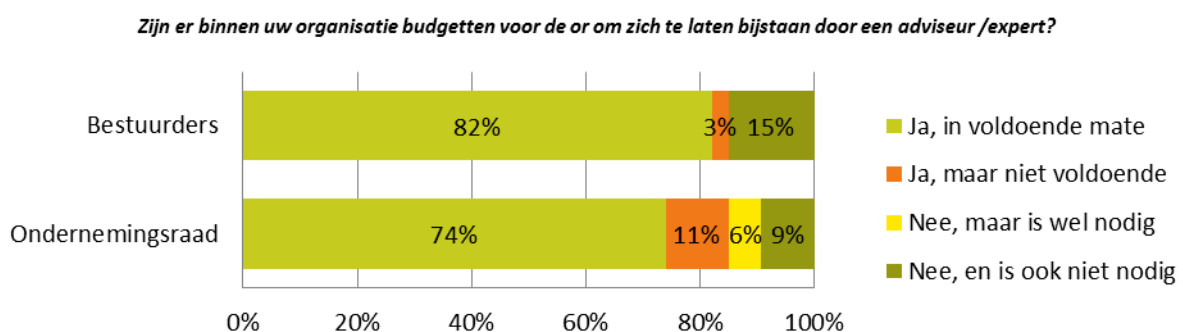
Vooral de or-en en in mindere mate de bestuurders geven aan dat er bij or-en vaak maar in beperkte mate gebruik wordt gemaakt van de scholingsmogelijkheden.



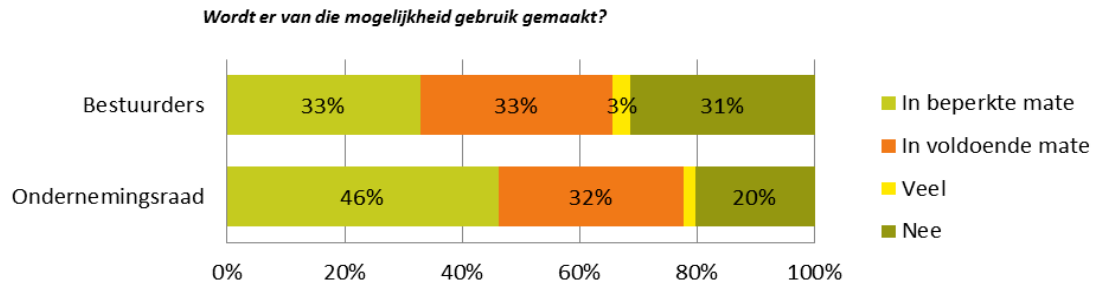
Ook voor het laten ondersteunen door een adviseur of expert is voldoende budget aanwezig volgens een groot deel van de bestuurders en de or-en.

Bestuurder: "Meer inzicht is nodig hoe processen lopen bij organisatieveranderingen en gewijzigde inzet van medewerkers daardoor."

Bestuurder: "Training is nodig waarbij gewerkt wordt aan eigen agenda opstellen: wat is belangrijk voor de or, wat willen zij bereiken? Hiermee kan meer proactief het or overleg worden ingevuld."



Vergelijkbaar met de scholingsmogelijkheden geven de or-en en de besturen aan dat er bij or-en vaak maar in beperkte mate gebruik wordt gemaakt van het zich laten bijstaan door een adviseur of expert.

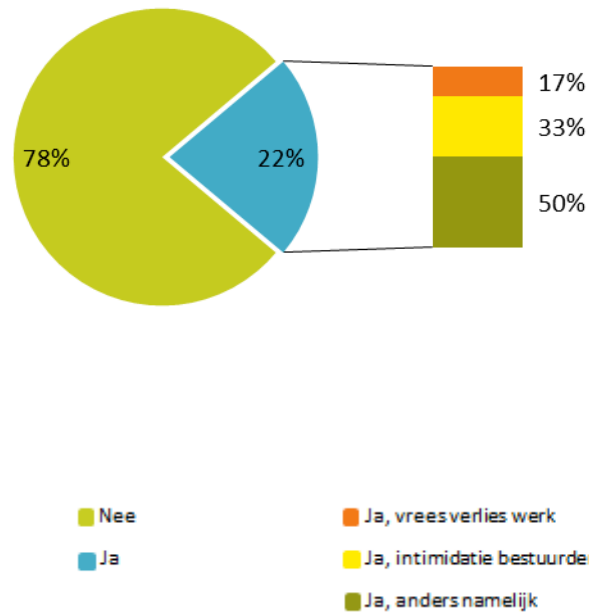


Veel van de or-leden geven aan drie uur per week aan de or te besteden. Het merendeel besteedt tussen 2 tot 5 uur per week aan de or.



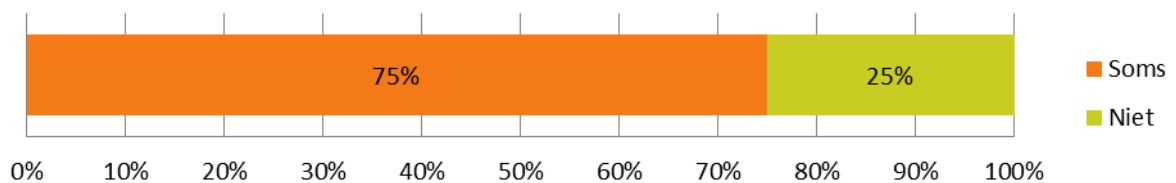
Aan de or-en is gevraagd of er sprake van angst is in het uiten van kritiek op bestuurders. Van de or-en beaamt 22% dit. Deels komt deze angst voort uit vrees voor verlies van het werk en intimidatie door de bestuurder.

Is er sprake van angst in het uiten van kritiek op bestuurder?



Tenslotte is aan de or-en die angst hebben voor kritiek op bestuurders gevraagd in welke mate de ondernemingsraad invloed heeft op de organisatie. Driekwart van deze or-en zegt soms invloed te hebben en een kwart niet, het antwoord 'vaak' komt bij deze or-en niet voor.

Hebt u als ondernemingsraad invloed?



Samenvatting resultaten

- Bij rond 70% van de aan de enquête deelnemende bibliotheken wordt het personeel vertegenwoordigd door een ondernemingsraad. De overige bibliotheken hebben een personeelsvertegenwoordiging of een personeelsvergadering.
- Vrijwilligers worden nauwelijks betrokken bij de medezeggenschap terwijl alle organisaties wel gebruik maken van vrijwilligers. Deelnemers geven aan dat zij dit wel wenselijk vinden om hen erbij te betrekken. Ruim 70% van de or-en willen belangenbehartiging van vrijwilligers in de toekomst.
- Ruim 50% van de bestuurders geeft aan een organisatie te hebben met niet meer dan 50 medewerkers.
- Het merendeel van de or-leden besteedt 2-5 uur per week aan de or. Bijna 40% besteedt 3 uur.
- Rond 15% van de bestuurders en or-en geeft aan slechts 1-2 per jaar formeel overleg te voeren. Een gering deel voldoet daarmee niet aan de wettelijke verplichting uit de WOR om minimaal 2x per jaar een overleg met de or te voeren. Het merendeel overlegt meer dan 5 keer per jaar waarvan een deel meer dan 8 keer per jaar.
- Rond 97% van zowel de bestuurders als de or-en vindt het aantal overleggen afdoende.
- Over de kwaliteit van het overleg is ruim 65% van de or-en tevreden en van de bestuurders 55%.
- De bestuurders zeggen vaker de or om advies en instemming te vragen dan dat de or-en dit vinden. Bestuurders geven veel vaker dan or-en aan or-en tijdig te betrekken bij onderwerpen, tijdig te informeren en alle informatie te leveren die nodig is.
- De or-en vinden meer dan bestuurders dat ze gebruik maken van hun initiatiefrecht en hun stimulerende taak (artikel 28 van de WOR).
- Zowel de bestuurders als de or-en geven aan vaak betrokken te zijn bij bezuinigingsmaatregelen, reorganisaties, sociaal of personeelsbeleid en regelingen, zoals werktijden en arbeidsomstandigheden. Maar voor de helft worden or-en betrokken bij uitvoering, toezicht en naleving van de cao Openbare Bibliotheken,
- De bestuurders zijn meestal positiever dan de or-en over het waarden van een kritische blik, luisteren naar afwijkende meningen, het hebben van een open houding tegenover de or en de mogelijkheden voor participatie van de medewerkers.
- Positiever dan de bestuurders zijn de or-en wat betreft de waardering van de or binnen de organisatie en de open - en constructieve opstelling richting bestuurder.
- Or-en vinden vaker dan bestuurders dat ze zelf het initiatief nemen.
- De werknemers zijn maar matig geïnteresseerd in het werk van de or volgens zowel de bestuurders als de or-en.
- De participatie van werknemers kan volgens bestuurders en de or-en vooral worden vergroot middels medewerkersbijeentkomsten.
- De or blijkt vooral invloed te hebben gehad op de communicatie/het meer draagvlak creëren in de organisatie. Invloed op inhoudelijke wijzigingen of implementaties zijn er vooral geweest bij reorganisaties en regelingen, bijvoorbeeld werktijden, arbeidsomstandigheden of beoordelen.

- De minste invloed hebben de or-en gehad op financiële plannen en de uitvoering, toezicht en naleving van de cao Openbare Bibliotheken.
- Rond 60% van de ondernemingsraad is (zeer) tevreden met de bestuurder als overlegpartner en nog eens 35% oordeelt neutraal. Eveneens 60% van de bestuurders is (zeer) tevreden met de or als overlegpartner en 30% oordeelt neutraal.
- Bijna 90% van de bestuurders vindt dat de or voldoende ondersteuning heeft.
- Rond 30% van de or-en heeft een ambtelijk secretaris. Dit is een lager dan gemiddeld bij ondernemingsraden in Nederland; daar krijgt 61% van de ondernemingsraden deze ondersteuning.
- Veel bestuurders en or-en vinden dat de or voldoende budget heeft om zich te scholen, maar met name de or-en en ook een deel van de besturen geven aan dat er maar in beperkte mate gebruik van wordt gemaakt. Hetzelfde beeld geldt voor het gebruik van experts/adviseurs om de or bij te staan.
- Rond 20% van de or-en geeft aan dat er sprake is van angst bij het uiten van kritiek op bestuurders, bijvoorbeeld uit vrees voor verlies van werk of intimidatie door de bestuurder.

Conclusies en aanbevelingen

Uit de voorbereidende gesprekken op de enquête met het Bibliotheken FNV is naar voren gekomen dat ondernemingsraden met name behoefte hebben aan uitwisseling van kennis onderling, waarbij men bij elkaar gebracht wordt op schaalgrootte, aangezien de problematiek en de behoefte aan ondersteuning daarmee samenhangt, kleine bibliotheken worstelen met andere vraagstukken, zoals bezetting ondernemingsraad, frequentie overleg, ondersteuning etc., dan grotere bibliotheken, die met name worstelen met veranderprocessen etc..

Uit de enquête blijkt dat beelden tussen bestuurder en ondernemingsraden op een aantal onderdelen uiteenloopt, met name op informatievoorziening. Waarbij de bestuurder vindt dat hij vroegtijdig de or betreft, maar ondernemingsraden dit niet zo ervaren. Om te komen tot een participatieve medezeggenschap is vroegtijdige betrokkenheid juist essentieel, ondernemingsraden krijgen dan de kans zich te verdiepen in de vraagstukken die voorliggen en zich te oriënteren op mogelijke oplossingsrichtingen. Deze vroegtijdige betrokkenheid verhoogt de betrokkenheid, commitment en draagvlak voor mogelijke veranderprocessen.

Ook is er behoorlijke winst te behalen op thema's zoals financiën, cao en strategische plannen. Met name gezien de uitdagingen waar de bibliotheken in de komende jaren voor staan en verandering en vernieuwing onontbeerlijk is, is het noodzakelijk dat ondernemingsraden hierin een grotere rol en verantwoordelijkheid in krijgen.

In de enquête is op verzoek van de eerdere gesprekken ook de rol van de vrijwilligers mee genomen. Het blijkt dat binnen de bibliothekenbranche nog weinig wordt gedaan met de combinatie van vrijwilligers en medezeggenschap. Uit de enquête blijkt dat de noodzaak wordt onderkent, maar men ook worstelt met de positie van deze groep medewerkers. Zij behoren immers niet tot het vaste personeel. Echter uitgaande van de inclusieve ondernemingsraad, die aandacht heeft voor alle medewerkers binnen de organisatie (flex, tijdelijk, vrijwilligers etc.) biedt dit nog een uitdaging. Mogelijk biedt het ook kansen om te komen tot een bredere medewerkersparticipatie. In de komende jaren zou dan ook geëxperimenteerd kunnen worden met wat werkt/wat niet en hoe de organisatie kan werken een aan inclusieve medezeggenschap.

Colofon



Opdrachtgever

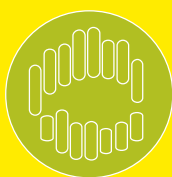
Stichting BibliotheekWerk
Postbus 556
2501 CN Den Haag
070 376 5707
bibliotheekwerk@caop.nl
www.bibliotheekwerk.nl

Teksten

Deze brochure is een
samenvatting van de
Enquête medezeggenschap
Openbare Bibliotheken 2016
(Tineke Visser en Jo Scheeren/
CAOP Research).

Oplage

.
Digitaal beschikbaar.



BibliotheekWerk

Uitgave

© Stichting BibliotheekWerk, Den Haag maart 2017

BibliotheekWerk, het A&O-fonds voor de openbare bibliotheken, voert projecten en onderzoek uit op het gebied van medezeggenschap 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 deze 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@caop.nl

www.bibliotheekwerk.nl

