

BUSYBUSINESS

Arbeidsmarkt en arbeidskosten in beeld

Resultaten van een enquête onder leden van de VOB

In opdracht van de Vereniging Openbare Bibliotheken

BUSYBUSINESS

Huizermaatweg 540
1276 LM Huizen
T 035-5239958
E contact@busybusiness.nl
W www.busybusiness.nl

Redactie: Jos van Bussel

© BusyBusiness B.V. en Claudia de Graauw Effectmeting en Doelbereik, Huizen / Rijen, 2013
Alle rechten voorbehouden. De gegevens uit deze uitgave mogen worden vermenigvuldigd en verspreid zonder voorafgaande toestemming van de rechthebbenden, mits in ongewijzigde vorm en met bronvermelding.

Hoewel aan deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur en de onderzoeker geen aansprakelijkheid voor de aanwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolkomenheden.

BUSYBUSINESS

Arbeidsmarkt en arbeidskosten in beeld

Resultaten van een enquête onder leden van de VOB

In opdracht van de Vereniging Openbare Bibliotheken

Inhoud

Verantwoording 5

1. Arbeidsmarkt 7

- 1.1 Contractvormen 7
- 1.2 Salariëring 10
- 1.3 Leeftijdsopbouw 11
- 1.4 Mbo- en hbo-werknemers 13
- 1.5 In-, door- en uitstroom 15

2. Arbeidskosten 18

- 2.1 Loonbestanddelen 18
- 2.2 Sociale lasten 19
- 2.3 Scholing 21
- 2.4 Reiskosten 23
- 2.5 Functioneren 24
- 2.6 Verlof 24
- 2.7 Overwerk 25
- 2.8 Arbeidsongeschiktheid 25
- 2.9 Hogere inschaling 26
- 2.10 Beloning (adjunct-)directeur 27
- 2.11 Aanvulling WW-duur 29

3. Overige informatie 30

- 3.1 Arbodiensten 30
- 3.2 Bezuinigingen 31
- 3.3 Openstelling 32

Bijlage

- Lijst van deelnemende instellingen 33

Verantwoording

In opdracht van de Vereniging Openbare Bibliotheken heeft BusyBusiness in 2013 een arbeidsmarkt- en arbeidskostenonderzoek opgezet naar analogie van de laatstelijk in 2007 gehouden jaarlijkse WISKA-onderzoeken. Het onderzoek is uitgevoerd door Claudia de Graauw Effectmeting en Doelbereik.

De respons was 45 procent: van de 145 aangeschreven respondenten hebben 65 de vragenlijst valide ingevuld. Voor een cijfermatig totaaloverzicht van de resultaten wordt verwezen naar de publicatie 'Arbeidsmarkt en arbeidskosten in de sector openbare bibliotheken' d.d. 31 augustus 2013.

De thans voorliggende rapportage vertaalt de tabellen uit het totaaloverzicht naar overzichtelijke diagrammen, die voorzien worden van commentaar. Op deze wijze krijgt de gebruiker sneller inzicht in de onderzoekresultaten. De publicatie biedt ondersteuning voor de beleidsontwikkeling van de VOB en de werkzaamheden van de cao-commissie. Ook voor de VOB-leden is deze publicatie interessant: zij geeft niet alleen een beeld van de sector, maar het is ook interessant om eigen scores daarmee te vergelijken.

Cijfers zijn weergegeven in gemiddelde scores van de respondenten, en onderverdeeld naar het totaal van de respondenten, de kleine, de middelgrote en de grote instellingen. De grootte van de instellingen is bepaald aan de hand van de contributie die zij betalen aan de VOB. Daarin is immers verdisconteerd hoe groot hun verzorgingsgebied is en hoeveel fte aan werknemers zij in dienst hebben. Aan de hand van de contributiesystematiek zijn de categorieën als volgt begrensd:

- Klein: betaalt minder dan € 5000 contributie (in totaal 38 bibliotheken)
- Middelgroot: betaalt tussen € 5000 en € 15.000 contributie (in totaal 88 bibliotheken)
- Groot: betaalt meer dan € 15.000 contributie (in totaal 36 bibliotheken)

In de groep 'Klein' hebben slechts vier basisbibliotheken de enquête ingevuld. De onderzoekresultaten zijn om die reden moeilijk algemeen geldend te verklaren voor de groep kleine bibliotheken. In een aantal diagrammen is daarom geen aparte score voor de groep 'Klein' opgenomen. De gegevens zijn uiteraard wel meegenomen in de algemene uitspraken over de sectorale cijfers over arbeidsmarkt en arbeidskosten.

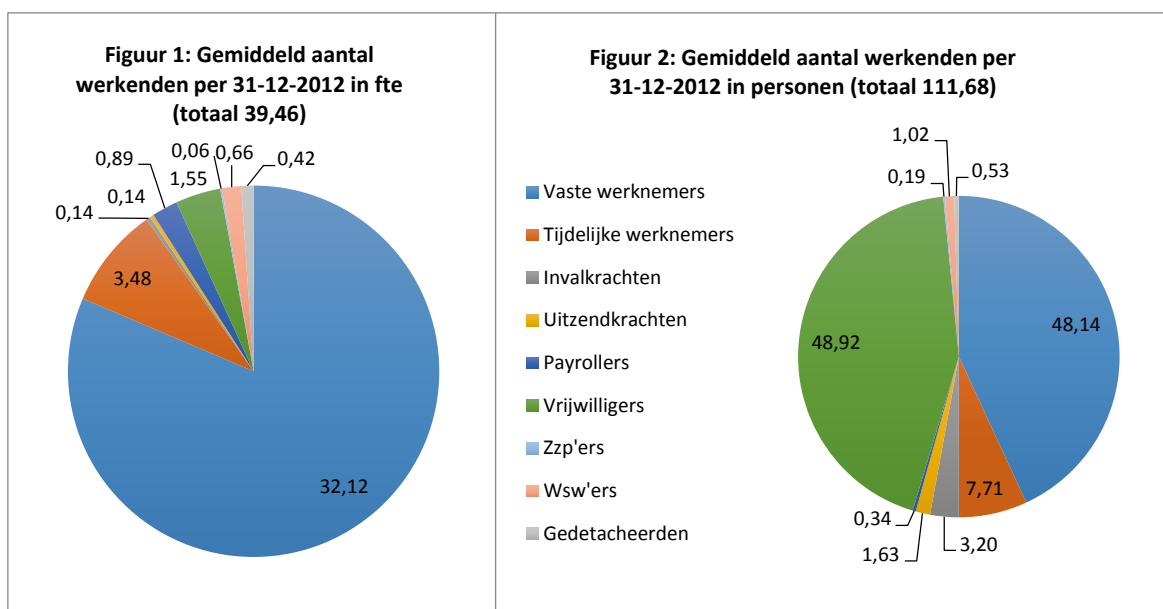
1. Arbeidsmarkt

1.1 Contractvormen

De arbeidspopulatie in de bibliotheken is gevarieerd. Er zijn drie hoofdgroepen te onderscheiden: personeel in dienst (vaste en tijdelijke medewerkers, invalkrachten en WSW'ers), ingeleende krachten (uitzendkrachten, payrollers, zzp'ers en gedetacheerden) en vrijwilligers.

Uit figuur 1 blijkt dat gerekend in fulltime equivalenten (fte's) meer dan driekwart van de arbeidskrachten in vaste dienst is. De tweede groep in omvang wordt gevormd door werknemers op tijdelijk contract en de derde groep bestaat uit de vrijwilligers. Alle ingeleende krachten samen zijn een fractie groter dan de groep vrijwilligers.

De openbare bibliotheken zijn vrij traditioneel ingestelde werkgevers. Zo'n 92 procent van de benodigde arbeidskracht is in dienst, 4 procent bestaat uit vrijwilligers en nog eens 4 procent wordt ingehuurd. De flexibele schil heeft daarmee een beperkte omvang.



Uitgedrukt in personen komt een wat ander beeld naar voren (figuur 2): de vaste medewerkers vormen nog steeds de grootste groep, gevolgd door tijdelijke medewerkers, maar hun aandeel vormt samen maar ongeveer de helft van het aantal werkenden. Het aandeel van de vrijwilligers is in personen gemeten even groot als het aantal werkenden met een contract voor onbepaalde tijd. De populatie vrijwilligers is in aantal personen derhalve fors. Conclusie is dat de bibliotheken veel gebruik maken van vrijwilligers, zij het dat deze ieder maar een zeer beperkte tijd werkzaam zijn.

Het grote aantal vrijwilligers kan een signaal zijn dat bibliotheken blijkbaar goed geworteld zijn in hun gemeenschappen, en dat het werk van de bibliotheken gewaardeerd en belangrijk gevonden wordt. Er is draagvlak.

Het grote aantal vrijwilligers kan ook minder positief geduid worden. Er is niet gevraagd naar de werkzaamheden die vrijwilligers verrichten, maar naarmate dat werk minder eenvoudig van aard is, kan er een spanning ontstaan tussen de tijd die vrijwilligers in de bibliotheek besteden en de instructie en aansturing die zij vergen. De vraag laat zich stellen of het niet productiever zou zijn

om de beschikbare hoeveelheid vrijwilligerswerk over minder vrijwilligers te verdelen, dan wel het beschikbare aantal vrijwilligers meer werkzaamheden te laten verrichten.

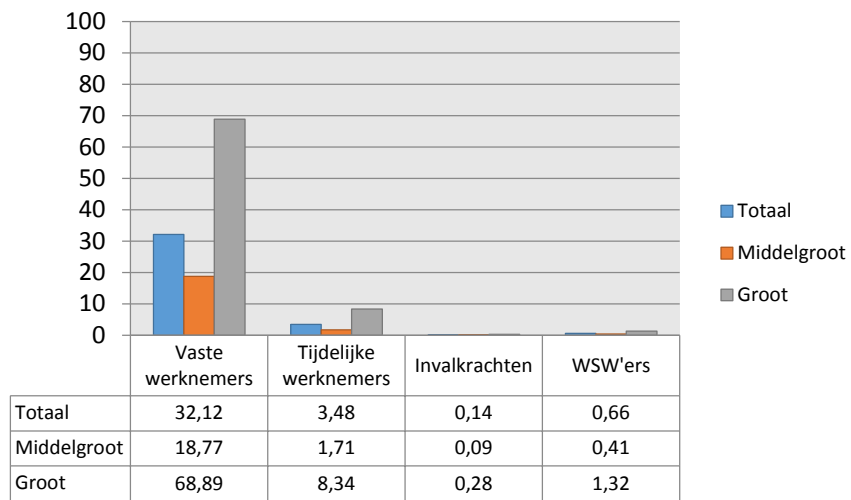
Er is ingezoomd op de aantallen werknemers in personen en fte's. Deze zijn weergegeven in de figuren 3 en 4.

Daaruit blijkt dat de gemiddelde waarden voor alle respondenten omhoog getrokken worden door de grote instellingen. Kleine en middelgrote instellingen scoren lager dan het gemiddelde cijfer. Ook bij de grote instellingen doen zich nog uitschieters voor: de gemeten maximum score onder de respondenten bedroeg 275

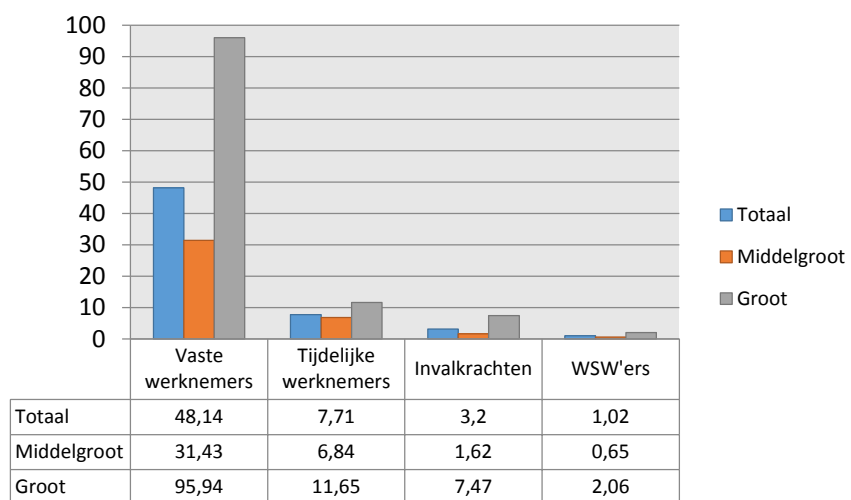
medewerkers (209 fte) in vaste dienst, terwijl het gemiddelde voor de grote instellingen op 95,94 werknemers (68,89 fte) ligt.

De omvang van de formatie is nog op een andere wijze in beeld te brengen. Figuur 5 geeft inzicht in het gemiddeld aantal uitbetaalde formatie-uren.

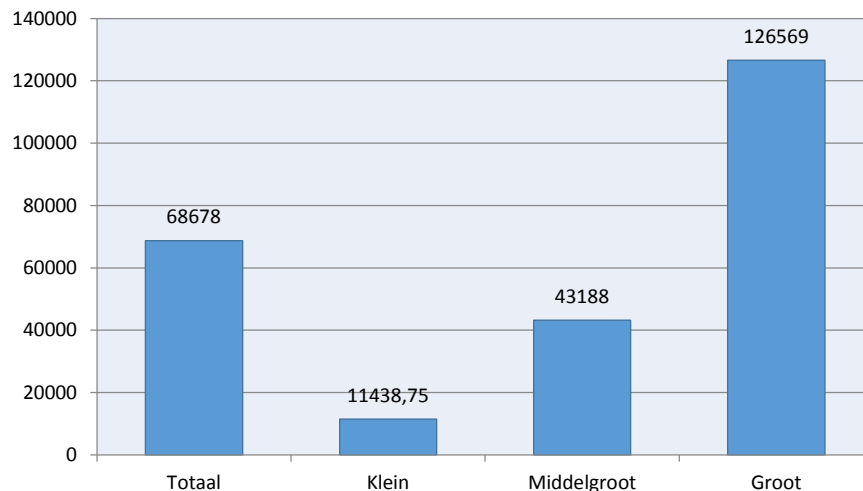
Figuur 3: Gemiddeld aantal werknemers in dienst per 31-12-2012 (in fte)

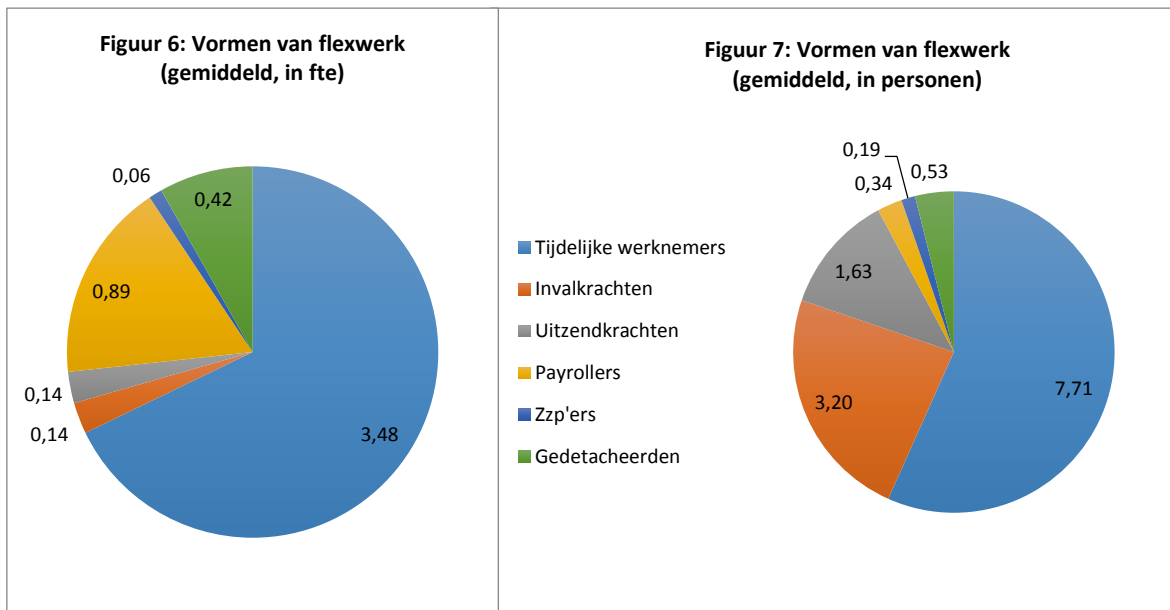


Figuur 4: Gemiddeld aantal werknemers in dienst per 31-12-2012 (in personen)



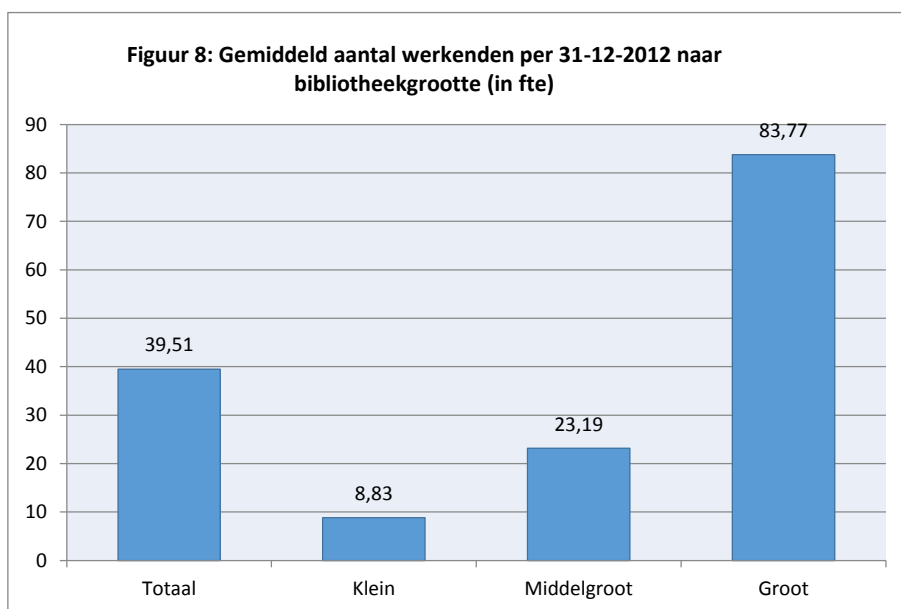
Figuur 5: Gemiddeld aantal uitbetaalde formatie-uren (excl. invalkrachten) in 2012





De flexibele schil van bibliotheken bestaat voor het merendeel uit werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd, zo blijkt uit de figuren 6 en 7. In aantallen vormen ze zo'n 57 procent van de flexkrachten, in fte's gemeten is dat 68 procent. Invalkrachten en uitzendkrachten zijn in personen gemeten daarna de twee grootste groepen flexwerkers, maar in fte's scoort de groep payrollers het hoogst.

Hoewel hier niet opgenomen in de figuren, is vermeldenswaard dat kleine bibliotheken zowel in personen als in fte's gemeten gemiddeld meer gebruik maken van vrijwilligers dan de middelgrote bibliotheken: 38,2 personen tegen 35,35 personen, en gemiddeld 3,06 fte tegen 1,59 fte. Grote instellingen werken met gemiddeld 0,97 fte vrijwilligers. De plaatselijke variatie kan erg groot zijn: de maximum scores bedroegen 600 vrijwilligers en 15 fte.

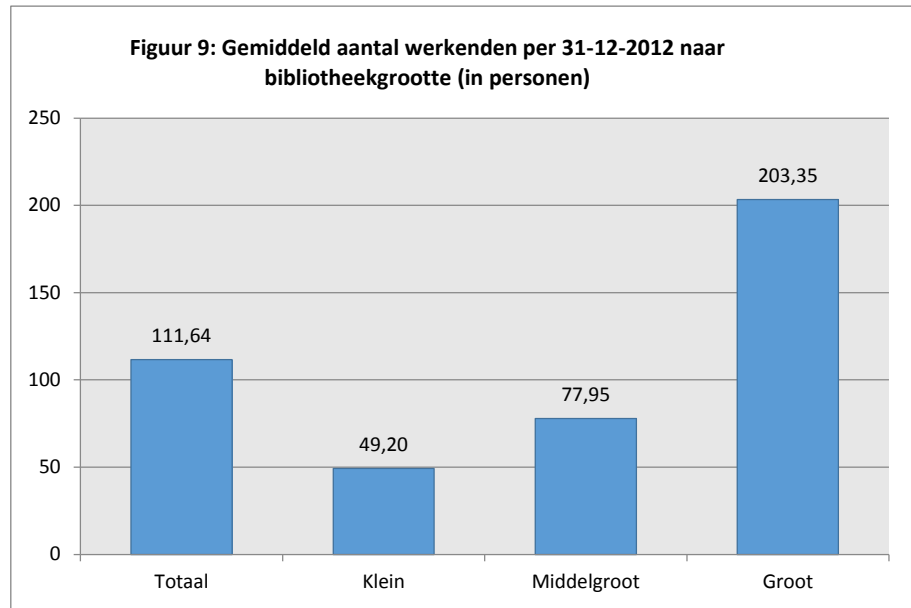


In de figuren 8 en 9 is de gemiddelde arbeidsintensiteit bij het totaal van de respondenten en per grootteklasse van instellingen weergegeven. Het betreft hier het totaal van alle vormen van arbeid. Kleine bibliotheken doen het gemiddeld met nog geen 9 fte, zij het dat dit cijfer met enige voorzichtigheid moet worden

gehanteerd vanwege de beperkte hoeveelheid respondenten in deze groep. De minimumscore bedroeg 3,15 fte. Interessant is dat een flink deel van de fte's bij kleine bibliotheken vervuld

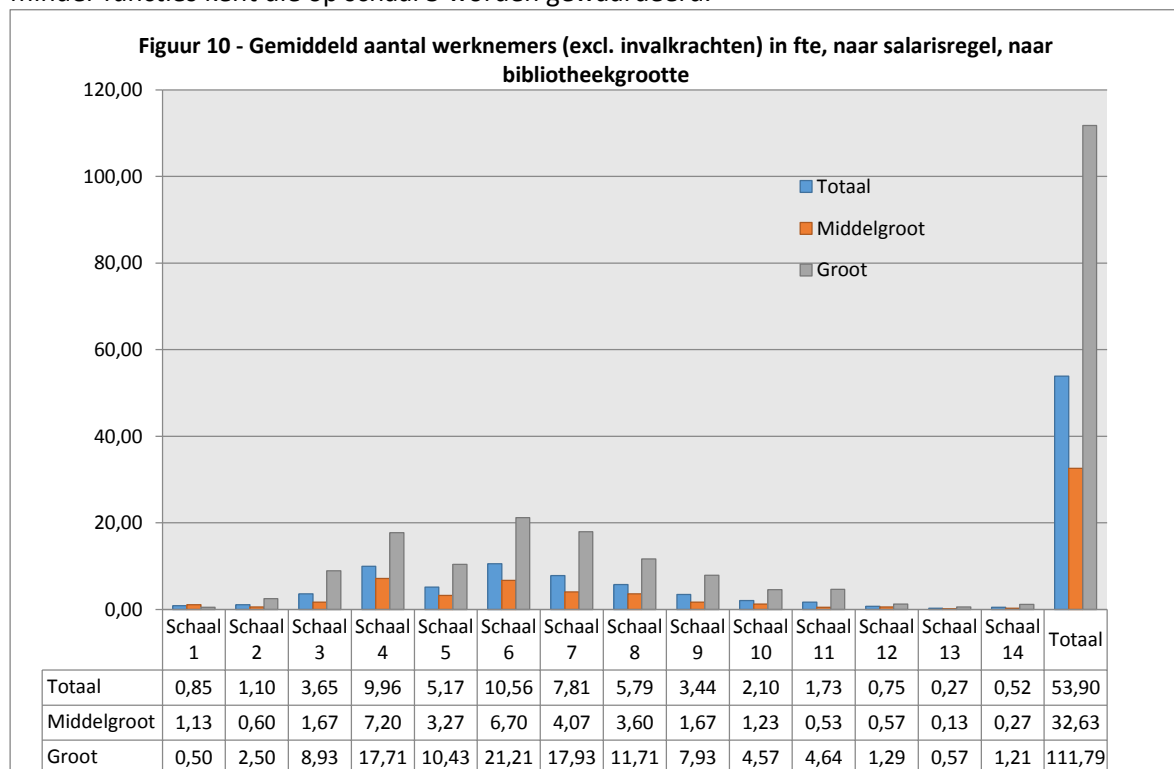
wordt door vrijwilligers. In aantallen gemeten bedraagt het bestand aan werkenden bij kleine bibliotheken gemiddeld 49 personen.

Bij de grote instellingen is de gemiddelde omvang van de arbeid bijna 84 fte. De maximumscore wijkt hier nog aanzienlijk van af met 224,9 fte. Qua aantallen personen vertaalt zich dit naar een gemiddelde omvang van 203 en een maximum gemeten waarde van 848.

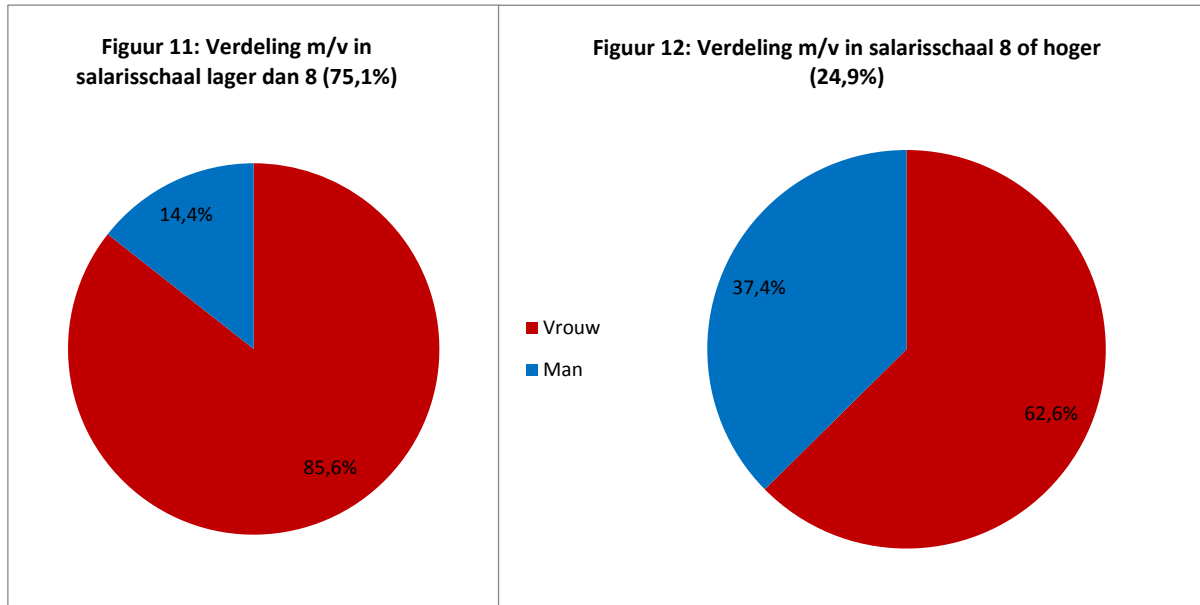


1.2 Salariëring

Hoe is de verdeling van werknemers (vast en tijdelijk) over de 14 cao-loonschalen? Figuur 10 wijst uit dat het aantal werknemers in de laagste loonschalen beperkt is (uit de enquête blijkt dat bij de kleine instellingen in de eerste drie loonschalen helemaal geen werknemers zijn ingeschaald). De loonschalen tonen een op- en aflopende curve, hetgeen een vrij gebruikelijk beeld is: het merendeel van de werknemers zitten in de middenschalen. De curve kent zowel bij de middelgrote als de grote instellingen een dip bij schaal 5. Dit doet vermoeden dat de sector minder functies kent die op schaal 5 worden gewaardeerd.



Opvallend zijn de verhoudingsgetallen in de omvang van banen bij kleine, middelgrote en grote instellingen. Bij de kleine deeltijdbanen (minder dan 0,5 fte) en de grotere deeltijdbanen (meer dan 0,5 fte) ligt de verhouding tussen middelgrote en grote instellingen op 1 : 2,7 à 2,8. Bij de volledige banen ligt de verhouding op 1 : 7,4. Bij grote instellingen komen verhoudingsgewijs veel meer volledige banen voor dan bij middelgrote instellingen.



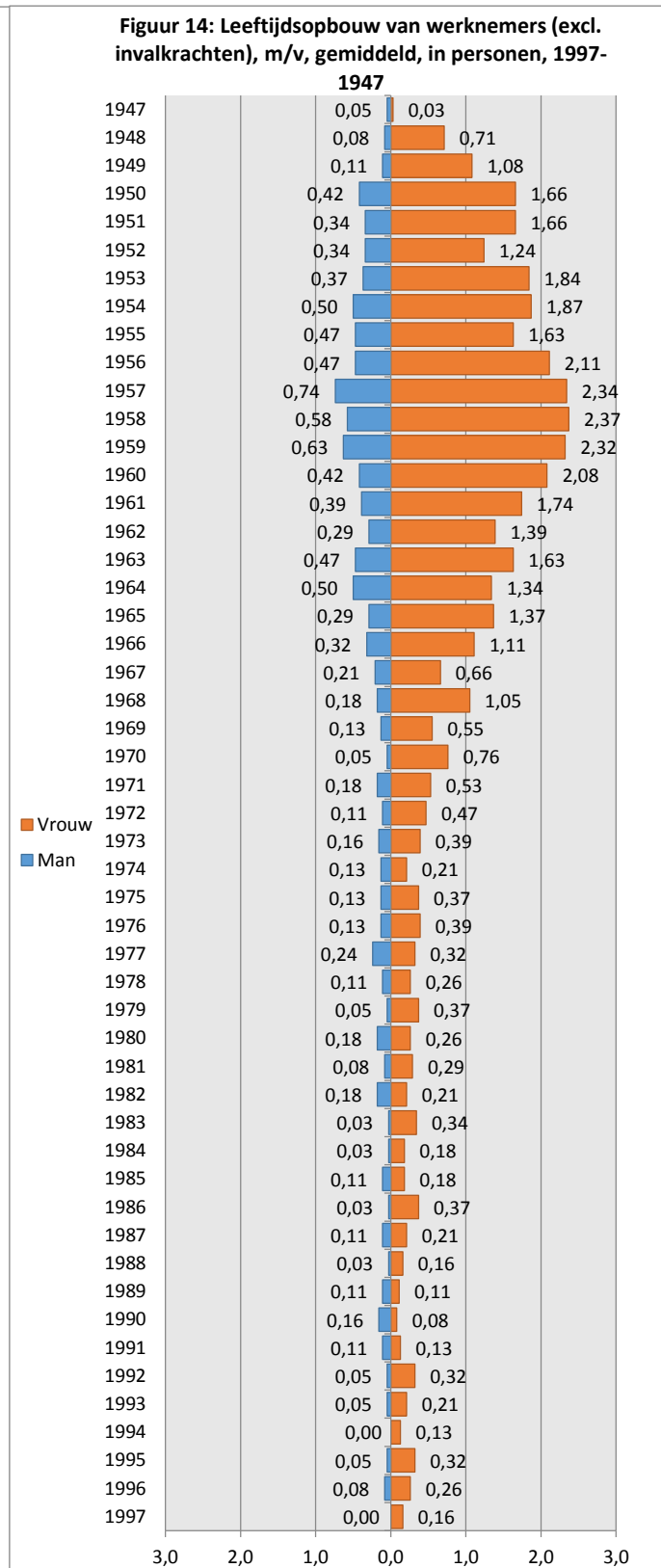
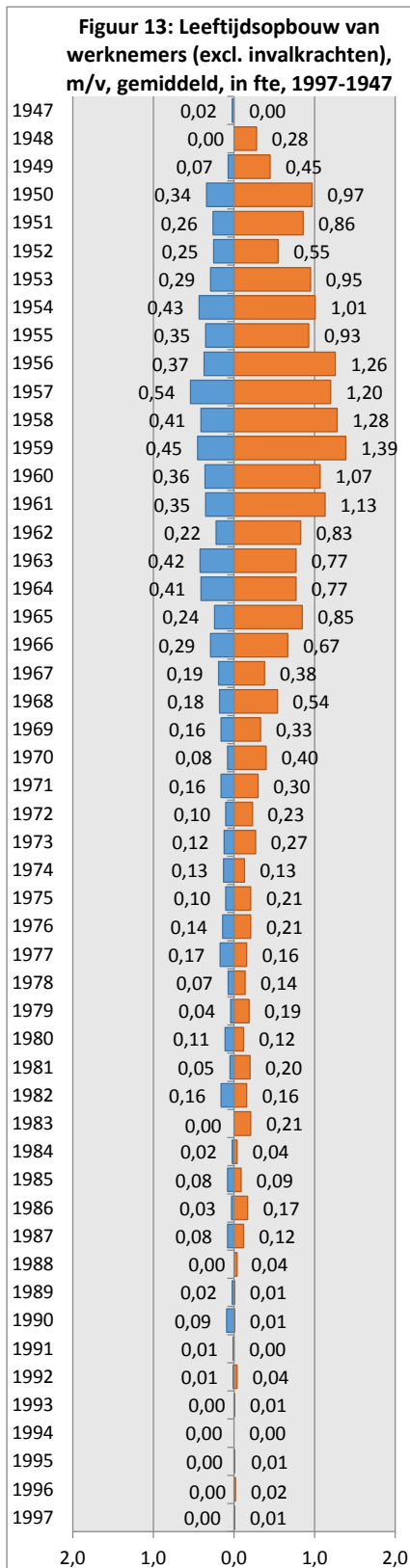
De man/vrouw-verhouding toont aan dat bibliotheekwerk overwegend een vrouwenberoep is. Uit figuur 11 blijkt dat vrouwen in de salarisschalen tot schaal 8 volstrekt oververtegenwoordigd zijn met 85,6 procent. In de functies van schaal 8 en hoger hebben vrouwen eveneens een meerderheid met 62,6 procent (figuur 12).

1.3 Leeftijdsopbouw

De populatie in de bibliotheek bestaat niet alleen overwegend uit vrouwen, maar ook uit overwegend 45plussers, zo blijkt uit de figuren 13 en 14. Grosso modo tonen de leeftijdsbomen in fte en in aantallen personen hetzelfde beeld. De sector is sterk aan het vergrijzen. De sector krijgt over drie à vier jaar te maken met een verhoogde uitstroom, die het daarop volgende 10 à 15 jaar zal aanhouden.

Voor een deel is dit te waarden als een geluk bij een ongeluk. Bibliotheken kampen immers met teruglopende subsidies en dit zal betekenen dat het personeelsbestand moet inkrimpen. Wanneer de uitstroom al min of meer 'vanzelf' op gang komt, kan dit de kosten voor uitzwaaipremies en bovenwettelijke uitkeringen beperken.

De medaille heeft ook een keerzijde. Normaliter dient een uitstroom van 'grijs' te worden opgevangen door een instroom van 'groen'. Met het vooruitzicht van een verkrappende arbeidsmarkt vanaf ongeveer 2020 komt de bibliotheeksector te verkeren in een zich verhevigende concurrentiestrijd om jong en vakbekwaam personeel. Dat wordt geen gemakkelijke zaak, ervan uitgaande dat de salarisniveaus in de cultuursector, die toch al lager liggen dan de niveaus in bijvoorbeeld de exportsectoren, vanwege de subsidieproblematiek verder zullen achterblijven. Maar als de bibliotheken door inkrimpingen ook nog eens niet kunnen meedingen naar nieuwkomers op de arbeidsmarkt, krijgt de sector opnieuw te maken met een onevenwichtige leeftijdsopbouw. De leeftijdsboom zal niet zo zeer topzwaar meer zijn, maar nauwelijks aanwas kennen in de categorie tot 40 jaar.



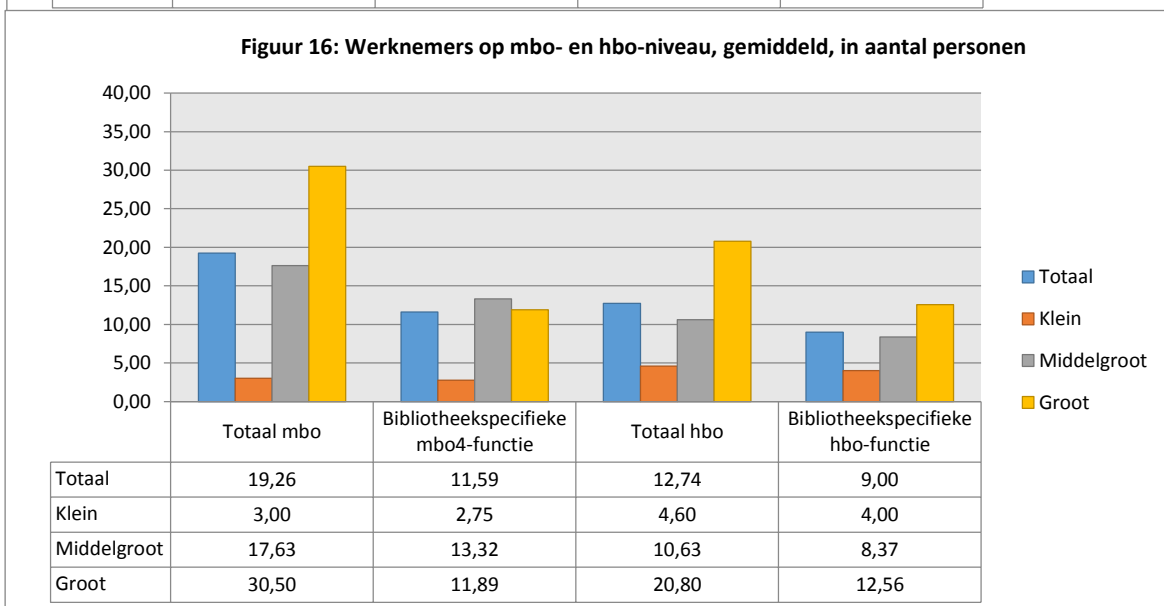
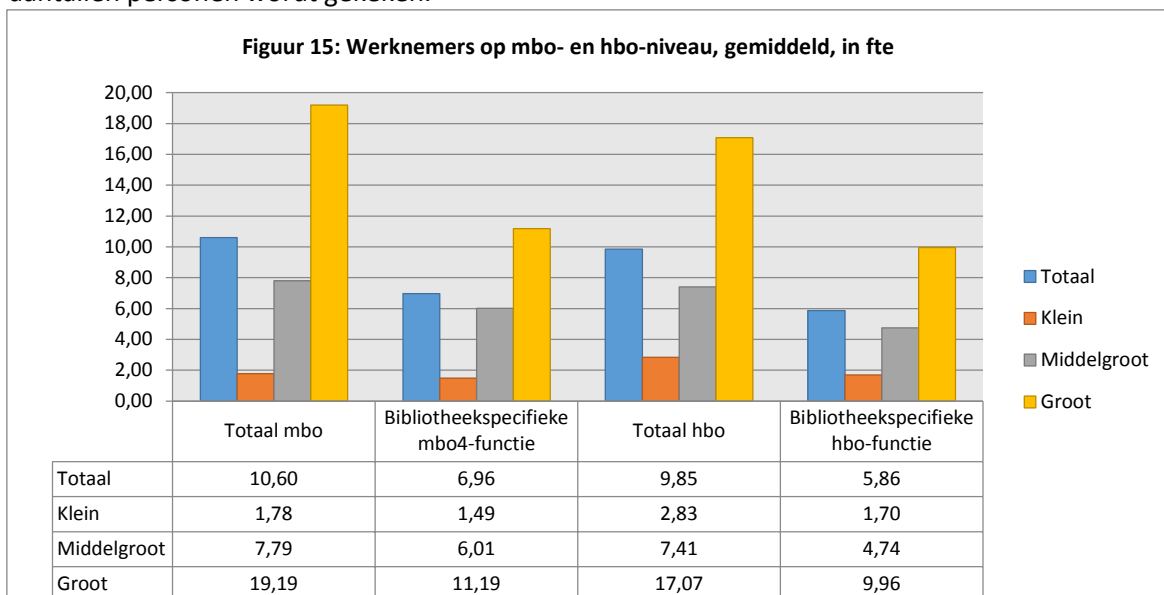
Om jongere generaties de komende jaren toch te kunnen boeien en binden, zal de sector zich moeten beraden op strategieën waarmee het tekort op primaire arbeidsvoorwaarden wordt gecompenseerd met andere voorwaarden, zoals bijvoorbeeld aantrekkelijke tijdarrangementen. Eén pluspunt heeft de sector al: bibliotheken zijn blijkens figuur 1 gewend om personeel een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dat biedt starters en jonge gezinnen veel financiële

zekerheid, bijvoorbeeld om een hypotheek te kunnen verkrijgen. Nu uit recente publicaties blijkt dat het kabinet voornemens is de Flexwet zodanig te wijzigen dat flexwerkers nog maar twee jaar achtereen op flexcontracten werkzaam kunnen zijn, zou de gewoonte om werknemers snel een vast contract aan te bieden een bijzondere wervingskracht kunnen krijgen.

1.4 Mbo- en hbo-werknemers

Qua opleiding is in de enquête geïnformeerd naar werknemers op mbo- en hbo-niveau. Deze werknemers, in het bijzonder degene met een bibliotheekspecifieke opleiding, vormen de ruggengraat van de instellingen. Op mbo-niveau speelt de vraag van Ecabo of een bibliotheekspecifieke opleiding nog voldoende levensvatbaarheid heeft. In contacten met het opleidingsveld (mbo's, hbo's en particuliere opleidingen zoals de Stichting GO) is goed zicht op de behoeften van de sector van belang. Daarnaast heeft de sector onlangs een arbeidsmarkt- en opleidingsfonds opgericht, dat een impuls moet geven aan het opleidingsniveau binnen openbare bibliotheken. Tot slot wordt gezien of de VOB een Library Academy kan opstarten. Deze zal zich vooral richten op het management.

Figuur 15 toont dat van de mbo- en hbo-werknemers, in fte's gemeten, meer dan de helft een bibliotheekspecifieke functie heeft. Uit figuur 16 blijkt dat dit vergelijkbaar ligt wanneer naar aantallen personen wordt gekeken.



Wanneer deze cijfers worden vergeleken met de gegevens uit de figuren 8 en 9 ontstaat het volgende beeld:

	Totaal werknemers (fte)	Totaal werknemers met mbo of hbo (fte)	Totaal werknemers (personen)	Totaal werknemers met mbo of hbo (personen)
Totaal	39,51	21,45	111,64	32,00
Klein	8,83	4,61	49,20	7,60
Middelgroot	23,19	15,20	77,95	28,26
Groot	83,77	36,26	203,35	51,30

Wat opvalt is dat het aantal fte's mbo- en hbo-functionarissen bij de grote instellingen verhoudingsgewijs kleiner is dan bij de kleine en middelgrote instellingen: bij de grote instellingen is het aantal mbo- en hbo-fte's minder dan de helft van het totaal, bij de overige is dat meer tot ruim meer dan de helft.

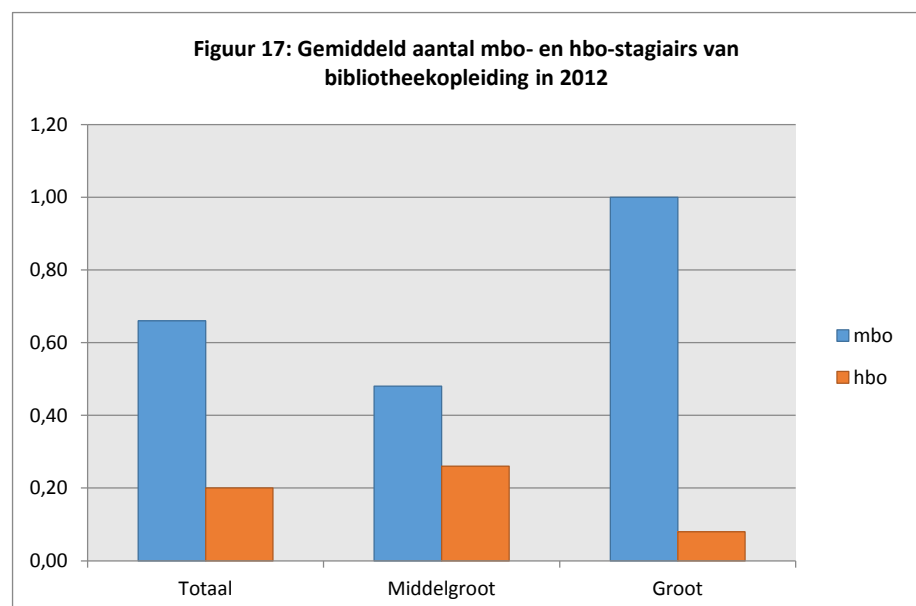
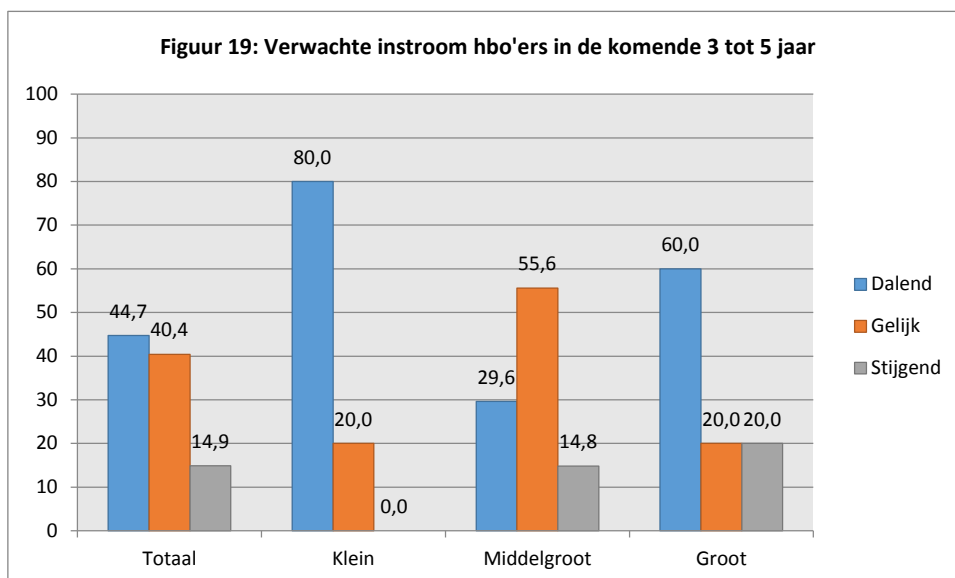
Een tweede opvallend feit is dat mbo- en hbo-opgeleide werknemers een significant grotere betrekkingsovervang hebben dan dat voor het totaal van de werknemers geldt. Dat roept de vraag op of een zelfde effect zich wellicht ook voordoet tussen 'gewone' mbo of hbo-werknemers en bibliotheekspecifieke mbo- of hbo-werknemers. Uit de onderliggende cijfers van de figuren 15 en 16 valt een sterkere arbeidsmarktpositie voor bibliotheekspecifiek personeel echter niet af te leiden.

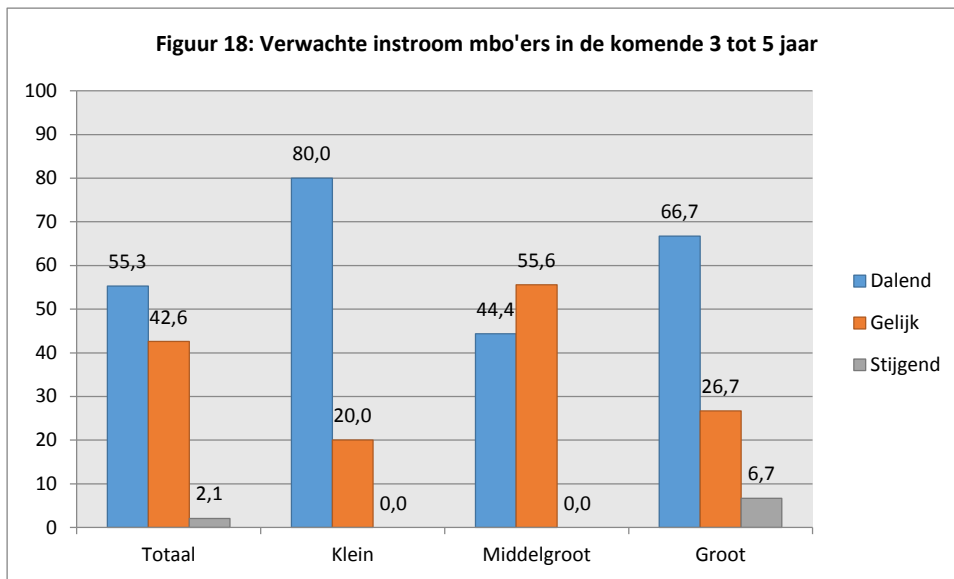
De sector heeft een bijzondere verantwoordelijkheid bij de opleiding van bibliotheekspecifieke mbo'ers en hbo'ers. Zij vormen immers aanwijsbaar de werknemers van de toekomst. Daarom is gevraagd naar het aantal studenten van een bibliotheekopleiding dat in 2012 stage in de instelling liep. Figuur 17 geeft de resultaten weer.

De mogelijkheden voor mbo-stagiairs zijn beduidend groter dan voor hbo-stagiairs. Hier lijkt zich een verschuiving te voltrekken. Immers, uit figuur 16 blijkt dat de aantallen bibliotheekspecifieke mbo'ers en hbo'ers die thans werkzaam zijn in de instellingen elkaar niet veel ontlopen. Als blijkens figuur 17 de kansen voor mbo'ers op een stage groter zijn dan voor hbo'ers, kan dit erop duiden dat de sector meer behoefte krijgt aan mbo'ers dan aan hbo'ers.

Het gemiddeld aantal studenten dat stage loopt is echter beperkt. Het lijkt erop dat met name grote instellingen het af laten weten, maar ook over het geheel genomen zijn de cijfers dun. De gemeten maximum score voor mbo-stages was 6, die voor hbo-stages was 2. Verder hadden van de 41 bibliotheken die deze vraag beantwoordden 29 instellingen geen mbo-stage aangeboden en 35 instellingen geen hbo-stage verzorgd. Het ziet ernaar uit dat de sector zich weinig aantrekt van de medeverantwoordelijkheid voor de opleiding van nieuwe werknemers. Wellicht is dit voor veel individuele instellingen een ver-van-mijn-bed-aangelegenheid. In dat geval kan het nieuwe A+O-fonds goede diensten voor de sector bewijzen.

De situatie wordt nog eens bevestigd door de antwoorden op de vraag naar het aantal werknemers dat op enig moment in 2012 een bibliotheekspecifieke opleiding heeft gevolgd. Dit betrof (gemiddeld) 0,66 werknemer op mbo-niveau, 1,69 werknemer volgde een mbo-deelmodule en 0,77 werknemer volgde een bibliotheekopleiding op hbo-niveau.





De instroom is naar verwachting in 2014 minimaal: gemiddeld 0,23 fte op mbo-niveau en 0,09 fte op hbo-niveau. Ook heerst er een onbetwist negatief sentiment in de sector over de ontwikkeling in instroom van nieuw perso-

neel op mbo- en hbo-niveau in de komende 3 tot 5 jaar. De figuren 18 en 19 geven dit weer. Men verwacht overwegend een daling van de instroom. Het aantal instellingen dat een stijging verwacht, is veruit in de minderheid. Onder deze groep zijn de grote instellingen nog het meest optimistisch.

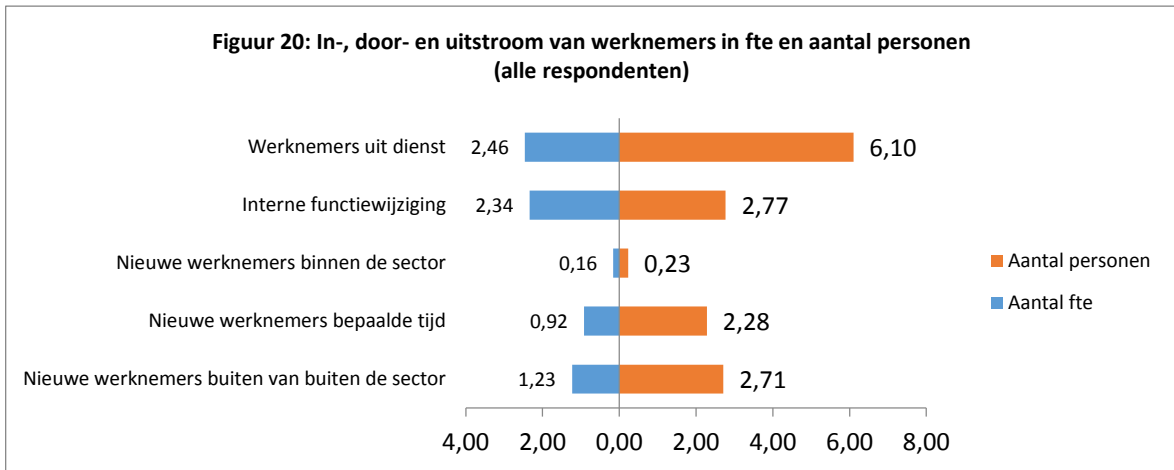
1.5 In-, door- en uitstroom

Figuur 20 brengt de in-, door- en uitstroom in beeld. Uit de onderliggende cijfers blijkt dat er nauwelijks enige beweging is binnen de kleine bibliotheken. Er kan echter sprake zijn van een vertekend beeld, vanwege het geringe aantal respondenten in deze groep. Overigens geldt ook voor de middelgrote en grote instellingen dat zich – uitgezonderd de uitstroom – bij ongeveer de helft van de respondenten in 2012 geen enkele mutatie voordeed. Om deze redenen is er in deze rapportage van afgezien de in-, door- en uitstroom verder uit te splitsen naar grootte van instelling.

De gemiddelde totale instroom in de sector blijft in fte's achter bij de uitstroom. De gemiddelde functieomvang per persoon lijkt bij de instromers groter dan bij de uitstromers. Ongeveer twee derde van de nieuwkomers heeft een contract voor bepaalde tijd.

De mobiliteit binnen de sector is verwaarloosbaar klein. Er is nauwelijks sprake van werknemers die van de ene naar de andere instelling overstappen. Dit kan op verschillende manieren worden uitgelegd. Een verklaring kan zijn dat werknemers erg trouw zijn aan hun werkgever. Er lijkt in het personeelsbeleid ook ruimte te zijn voor interne ontwikkeling. Mogelijk speelt ook de leeftijd van werknemers een rol: het is goed voorstelbaar dat de overwegend oudere groep werknemers zodanig gesetteld is dat men weinig behoefte aan verandering van werkkring heeft. Een andere plausible verklaring is dat bibliotheken hun personeel rekruteren uit een voornamelijk lokale arbeidsmarkt. In de enquête is niet gevraagd naar een onderscheid in functieniveaus, maar tegen de achtergrond van figuur 10 is het plausibel dat dit tenminste geldt voor lagere schalen.

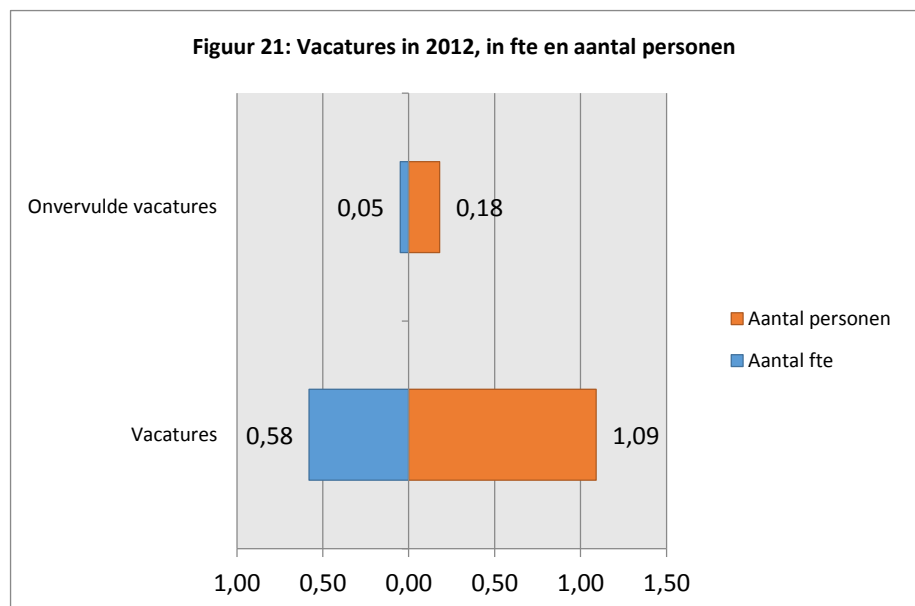
Het aantal gestelde vacatures (figuur 21) spoort noch in fte noch in aantal personen met het aantal instromers blijkens figuur 20. Het is daarom lastig conclusies te trekken. Ongeveer de helft van de respondenten meldde een vacature te hebben gehad. Slechts twee instellingen hadden een probleem om de vacature vervuld te krijgen binnen een periode van drie maanden.



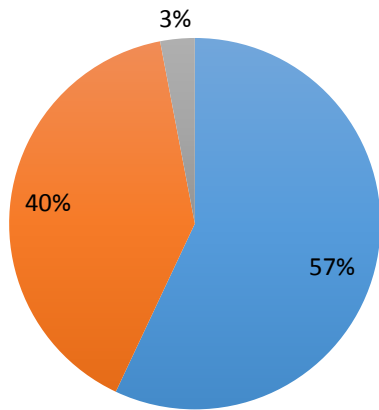
De instellingen is gevraagd naar de reden van uitdiensttreding. Daarbij werd een reeks van mogelijkheden gegeven: prepensioen, pensioen, stoppen met werken anders dan (pre)pensioen, een andere baan in de sector of buiten de sector, aanvang/voortzetting van studie of omscholing, aflopen van een tijdelijk contract, reorganisatieontslag, onvrijwillig ontslag anders dan reorganisatie, arbeidsongeschiktheid of een andere reden. In de praktijk blijkt het aantal redenen beperkt. De figuren 22 en 23 brengen dit in beeld in fte's en aantal werknemers.

Zoals te verwachten was, wordt het merendeel van de uitdiensttredingen veroorzaakt door (pre)pensionering. Gelet op de figuren 13 en 14 zal dit de komende jaren alleen nog maar toenemen. Opvallend

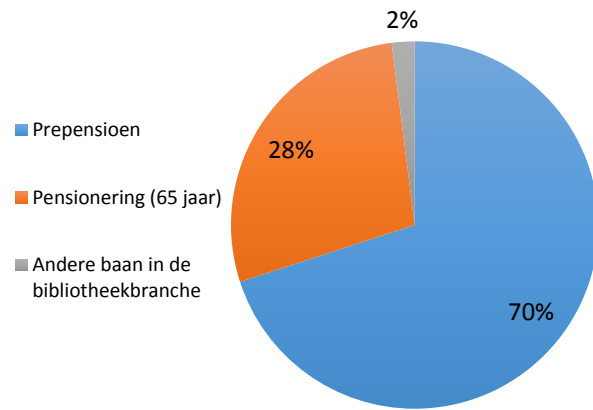
is dat reorganisatieontslag geen aandeel in de redenen voor vertrek heeft. De bezuinigingen tot nu toe hebben de instellingen blijkbaar nog niet genoodzaakt tot ontslag, maar verwacht mag worden dat – nu de bezuinigingen op subsidie voortduren –



Figuur 22: Reden van uitdienststreding in percentage totaal aantal vertrekkers (in fte)



Figuur 23: Reden van uitdienststreding in percentage totaal aantal vertrekkers (in werknemers)



reorganisatieontslag onvermijdelijk zal gaan worden.

2. Arbeidskosten

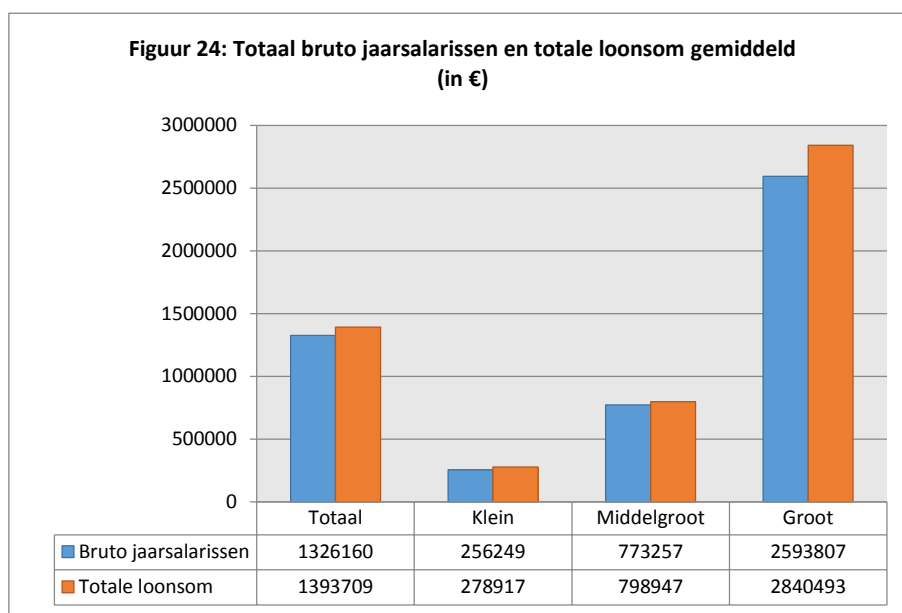
De uitgevraagde gegevens op arbeidskosten zijn gerelateerd aan specifieke artikelen in de cao Openbare Bibliotheken. Een inmiddels zeer beperkt aantal leden van de VOB past niet de cao OB toe, maar de CAR-UWO (de 'gemeente-cao'). Voor deze instellingen zijn de gegevens in dit hoofdstuk niet een op een vergelijkbaar met de eigen arbeidskosten.

Ter verduidelijking zij opgemerkt dat tot de cao-werknemers de arbeidskrachten in vaste en tijdelijke dienst worden gerekend, evenals de invalkrachten en WAGW-werknemers. WSW-werknemers zijn daarentegen geen cao-werknemers.

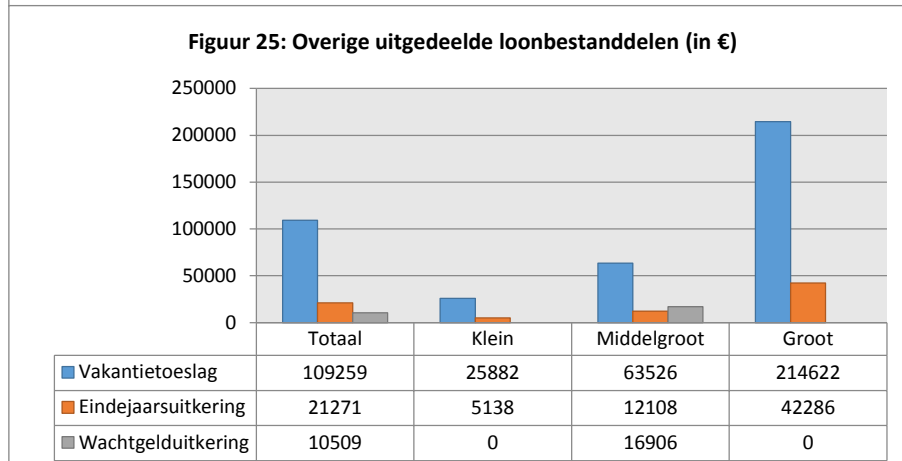
2.1 Loonbestanddelen

Figuur 24 brengt de gemiddelden van de bruto jaarsalarissen en totale loonsom in beeld. Het bruto jaarsalaris bestaat uit het totale jaarsalaris inclusief overwerkvergoeding, onregelmatigheidstoelage en salarisvervangende uitkeringen zoals Ziektewet- en WAO-uitkeringen. De totale loonsom bestaat uit het bruto jaarsalaris plus vakantietoelage, eindejaarsuitkering, gratificaties en wachtgelduitkeringen, en exclusief werkgeversaandeel sociale lasten en werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet. Tussen de grote instellingen is een stevige variatie te zien: de maximale score bedraagt € 8.886.200 aan bruto jaarsalaris en € 9.687.134 aan totale loonsom.

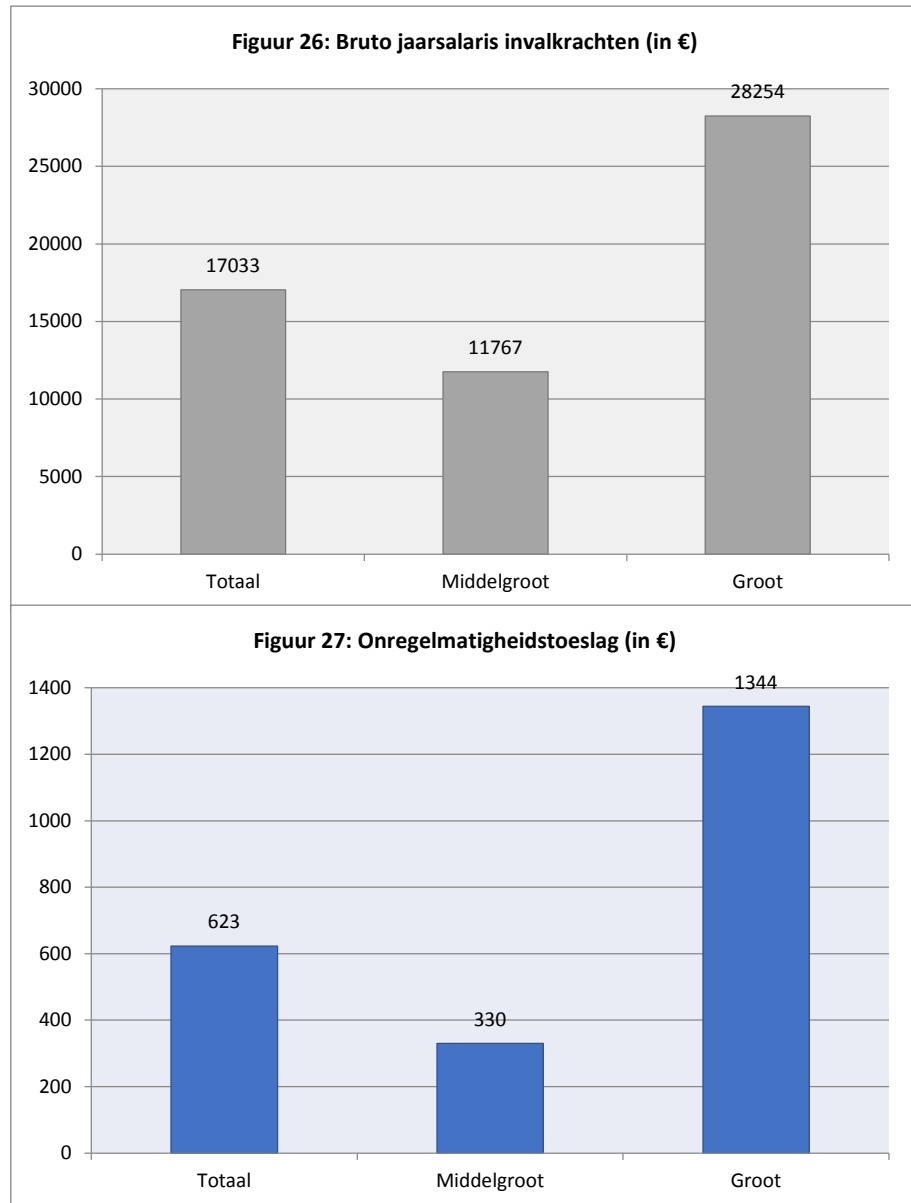
Uit figuur 24 blijkt dat het verschil tussen het gemiddelde bruto jaarsalaris en de gemiddelde



totale loonsom beperkt is. Het grootste deel wordt zoals te verwachten was uitgemaakt door vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Ongeveer de helft van de respondenten heeft in 2012 een jubileumgratificatie verstrekt en slechts één instelling betaalde een wachtgelduitkering. Er zijn maar vijf bibliotheken die een instellingsgebonden gratificatie uitkeerden. Deze overige loonbestanddelen zijn vervat in figuur 25.



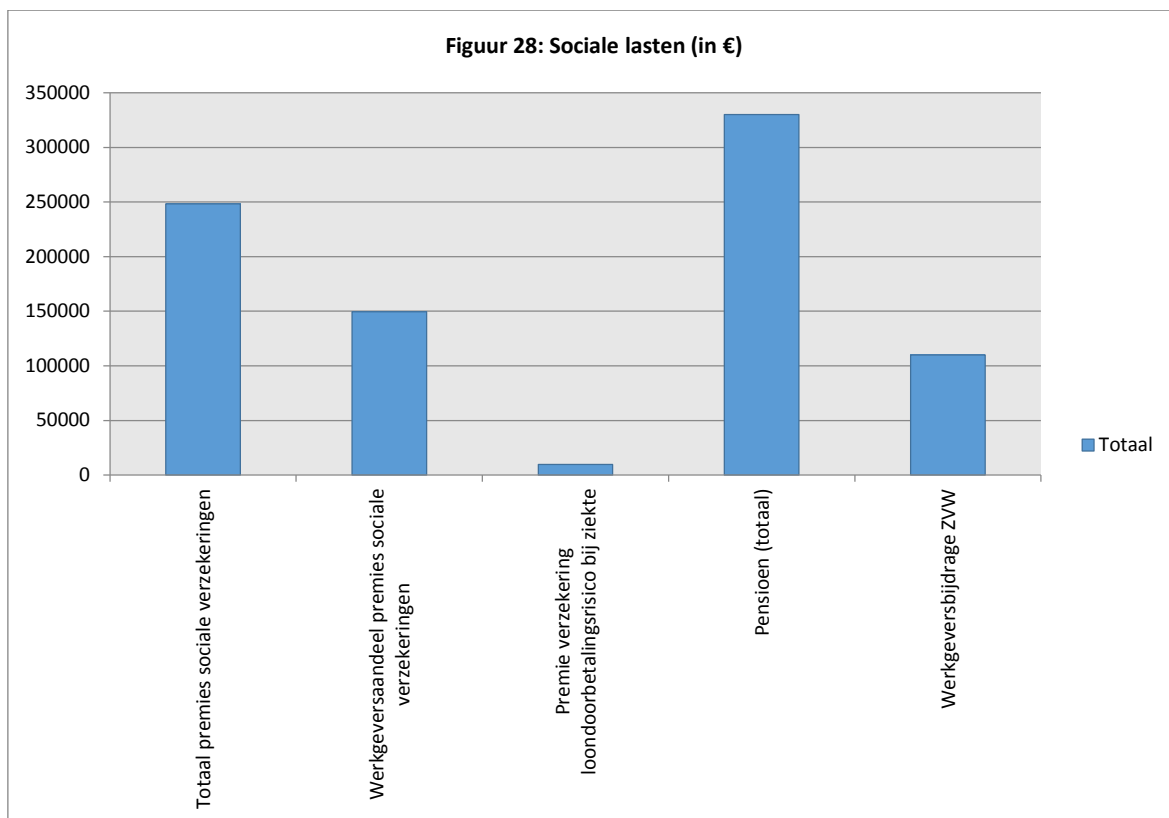
De gemiddelde kosten van bruto jaarsalarissen van invalkrachten zijn apart gezien in figuur 26. In verhouding tot het totaal aan bruto jaarsalarissen is sprake van beperkte kosten. Dit is in overeenstemming met het beeld van figuur 1, waaruit blijkt dat het aandeel van invalkrachten in fte's gemeten klein is in de totale inzet van personeel. Invalkrachten worden vooral ingezet bij de grote instellingen. De mate waarin kan flink verschillen, want waar de kosten gemiddeld € 28.254 bedragen, is onder de respondenten een maximumscore van € 152.711 gemeten.



Gevraagd naar de kosten voor onregelmatigheidstoeslag melden slechts 14 respondenten daarvoor uitgaven te hebben. De grote bibliotheken scoren gemiddeld € 1344, met een maximumscore van € 6295 (figuur 27).

2.2 Sociale lasten

In figuur 28 zijn de gemiddelde uitgaven voor sociale lasten samengevat. Het totaalbedrag aan premies sociale verzekeringswetten omvat het werkgeversaandeel plus werknemersaandeel dat is betaald aan wachtgeld, WW, ZVW, WIA en ZW, na verrekening van alle heffingskortingen (zoals bijvoorbeeld de premiekorting voor werkgevers op de lasten voor werknemers ouder van 58 jaar).



Daarnaast is apart het werkgeversaandeel weergegeven. Er is hierin een verdere uitsplitsing in premies gemaakt naar enerzijds WW en wachtgeld, en anderzijds arbeidsongeschiktheid. Onderstaande tabel geeft de resultaten. Omdat niet alle respondenten de uitsplitsing hebben gemaakt, tellen de bedragen niet precies op tot het totaal. Voor de volledigheid zijn ook de maximumscores opgenomen.

Werkgeversaandeel	SV-premies	Premies WW en wachtgeld	Premies arbeidsongeschiktheid
Totaal	€ 149.658	€ 61.399	€ 84.306
Klein	€ 28.288	€ 11.189	€ 17.099
Middelgroot	€ 92.357	€ 30.879	€ 48.129
Groot	€ 246.288	€ 102.832	€ 131.683
Maximum	€ 754.246	€ 394.060	€ 360.186

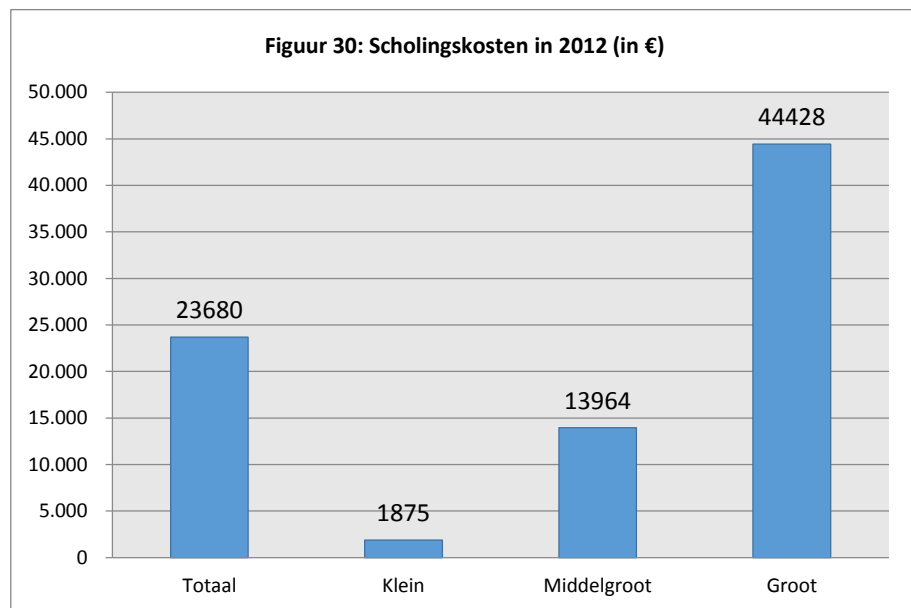
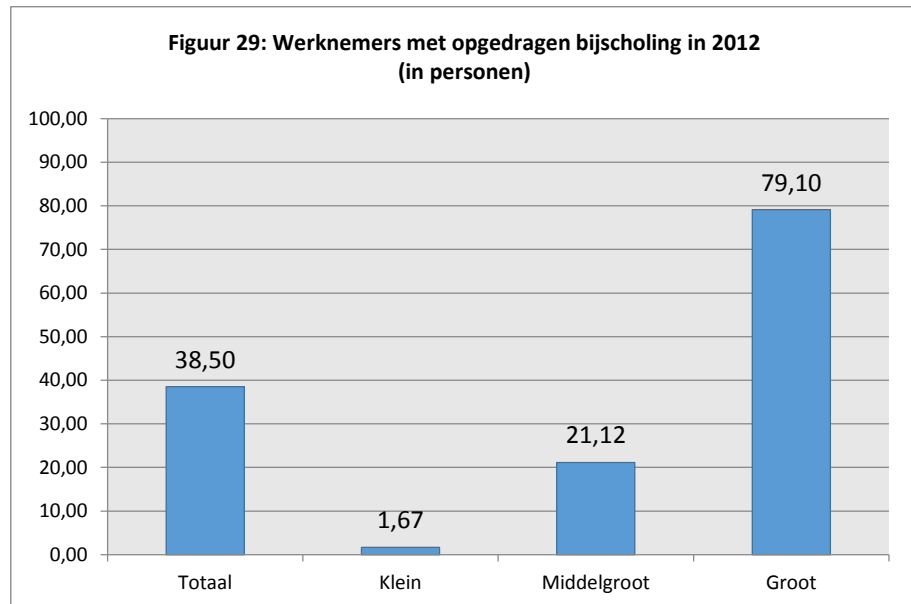
Het totaal van aan de particuliere verzekeringsmaatschappij betaalde premies voor de verzekering van het loondoorbetalingsrisico bij ziekte (zie figuur 28) is gemiddeld € 9.636 op jaarbasis, zij het dat een maximumscore is gemeten van € 65.500. Ongeveer de helft van de respondenten heeft geen verzekering.

De afdracht aan het pensioenfonds voor ouderdomspensioen inclusief prepensioen bedraagt in totaal gemiddeld € 330.101, uitgesplitst naar € 115.139 werknemersaandeel en € 231.319 werkgeversaandeel. Ook hier geldt dat niet elke respondent uitsplitsingen heeft gemaakt, waardoor de gemiddelden niet optellen.

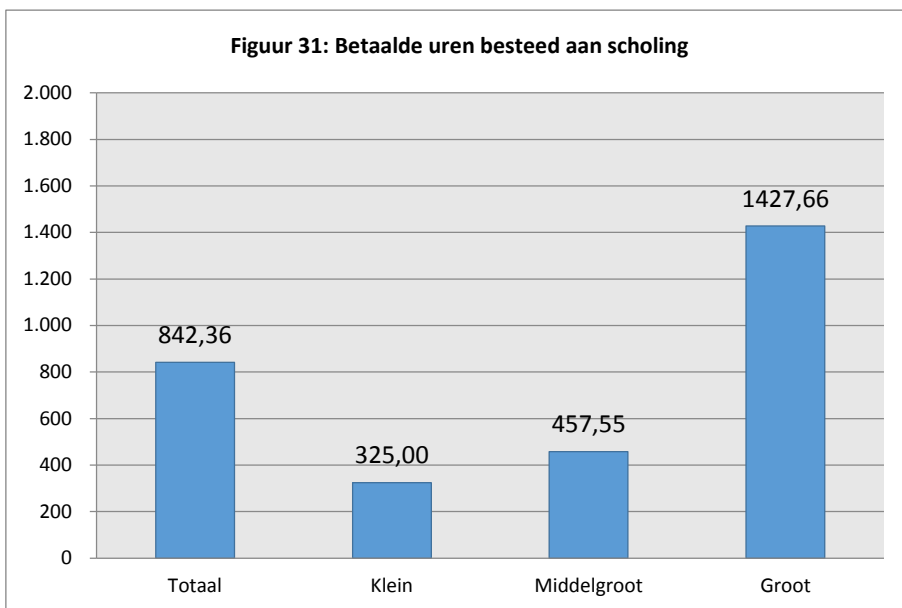
2.3 Scholing

Hoe investeert de sector in de kennis van zijn medewerkers? Artikel 56 van de cao Openbare Bibliotheken schrijft voor dat de kosten van bijscholingsactiviteiten die door de werkgever voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht, voor rekening van de werkgever komen. Bij 85 procent van de respondenten is in 2012 sprake van opgedragen bijscholing. Figuur 29 geeft de gemiddelde aantallen. De gemeten maximumscore is 210 werknemers.

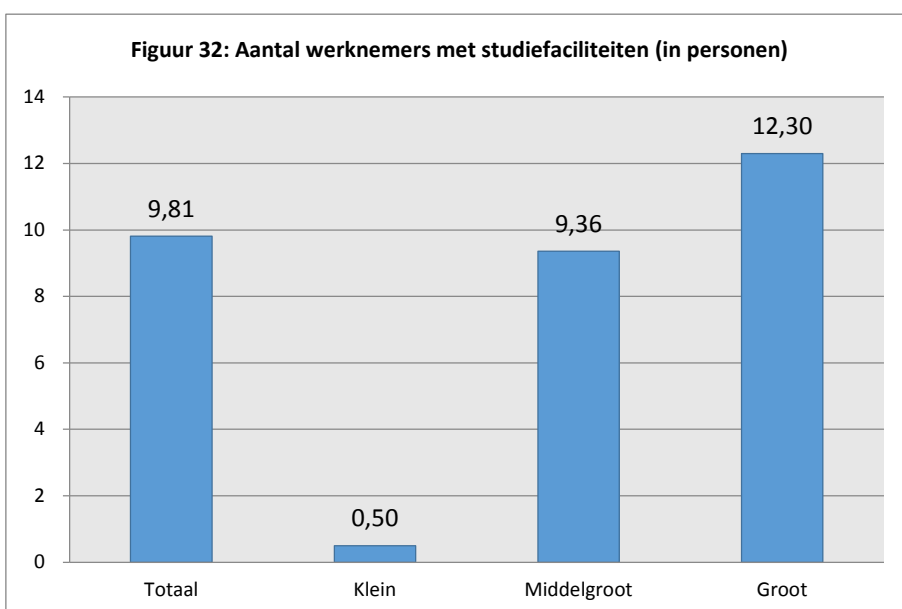
De gemiddelde bijscholingskosten (exclusief doorbetaalde uren) zijn weergegeven in figuur 30. Maximaal werd € 124.753 uitgegeven. Afgezet tegen de totale loonkosten zoals opgegeven in figuur 24 betekent dit dat ongeveer 1,5 procent aan bijscholing wordt besteed. Voor een sector die in rap tempo de omslag wil maken van uitlener van hardcopy naar bemiddelaar in mediawijsheid lijkt het gemiddelde scholingsbudget aan de lage kant. Zeker gelet op het feit dat de bibliotheken een overwegend oudere beroepsbevolking kennen (die over het algemeen minder vertrouwd is met digitalisering) en de instroom van nieuw



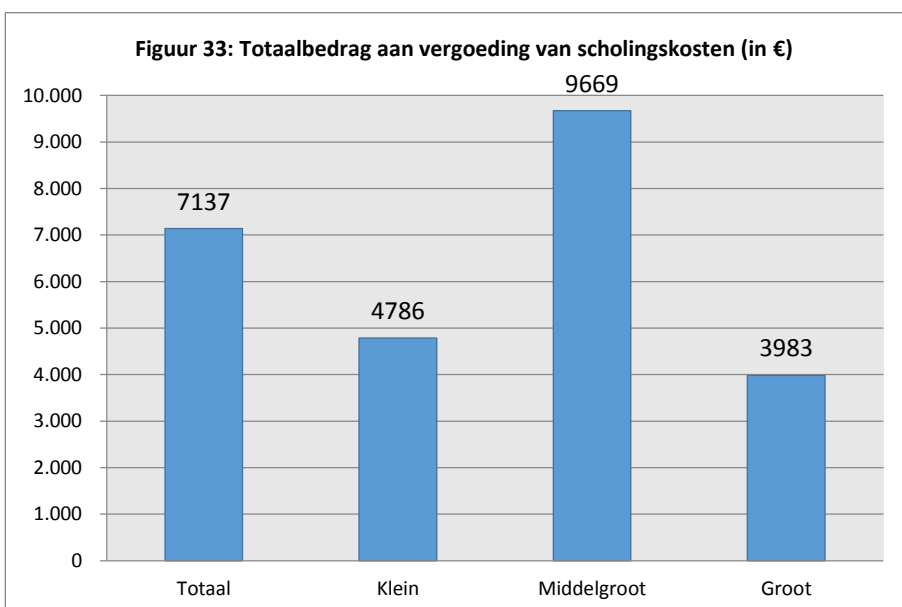
personeel gering is, zou het in de lijn der verwachting liggen dat meer geld zou worden besteed aan bijscholing die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is. Dit is een interessant onderwerp van gesprek voor het nieuwe A+O fonds.



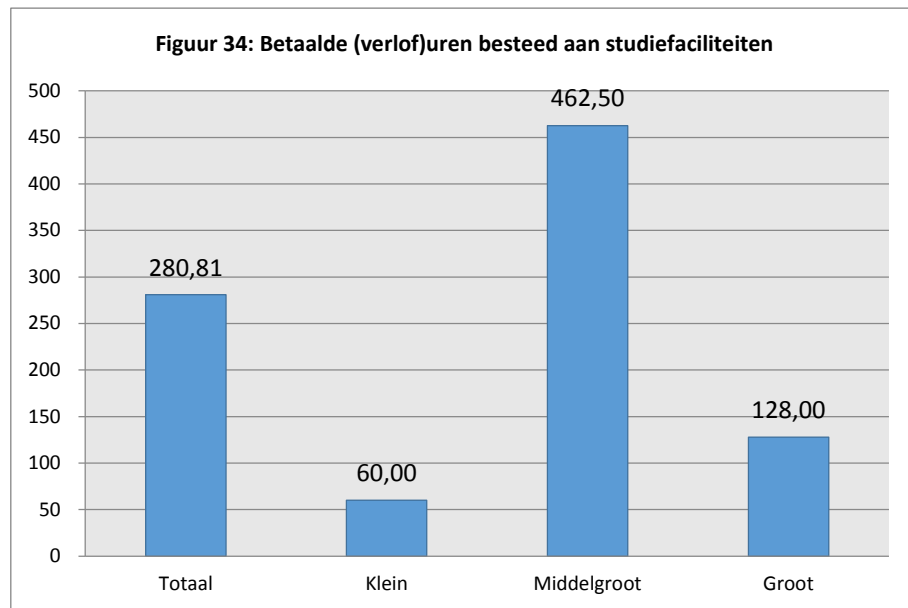
Artikel 56 van de cao bepaalt eveneens dat het volgen van bijscholingsactiviteiten in beginsel niet kan leiden tot overwerk. Dit betekent dat de bijscholing wordt gevolgd binnen de betaalde uren. Figuur 31 brengt in beeld hoeveel uren gemiddeld met bijscholing gemoeid waren. Het hoogste aantal uren bedroeg 4802. Slechts 19 bibliotheken scoorden op dit onderwerp, terwijl 29 bibliotheken scoorden op bijscholingskosten. Dit doet vermoeden dat een deel van de bibliotheken geen administratie heeft bijgehouden van betaalde scholingsuren.



Naast verplichte bijscholing bestaat ook de mogelijkheid van toekenning van studiefaciliteiten. Conform artikel 64 en bijlage E van de cao kan aan een werknemer die naar het oordeel van de werkgever een opleiding volgt die in het belang is van de instelling en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie, een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend en buitengewoon verlof worden verleend.



De figuren 32, 33 en 34 geven inzicht in het aantal werknemers dat gemiddeld studiefaciliteiten genoot in 2012, de gemiddelde hoogte van de totale vergoeding die daarmee gemoeid was en het aantal betaalde (verlof)uren dat gemiddeld besteed werd.



Hoewel bij het

resultaat van de kleine bibliotheken een flinke slag om de arm moet worden gehouden vanwege de geringe respons, lijkt daar studie als arbeidsvoorwaarde nauwelijks te worden toegepast. Ook bij de andere instellingen worden studiefaciliteiten mondjesmaat toegekend. Grote instellingen ontlopen de middelgrote instellingen nauwelijks in het gemiddeld aantal werknemers dat voor studiefaciliteiten in aanmerking komt. Opvallend is dat de grote instellingen gemiddeld het laagste scores op vergoeding van scholingskosten. Zowel in aantallen werknemers als in kostenvergoeding en in toegekende verlofuren blijven de studiefaciliteiten in omvang achter bij de bijscholingsactiviteiten.

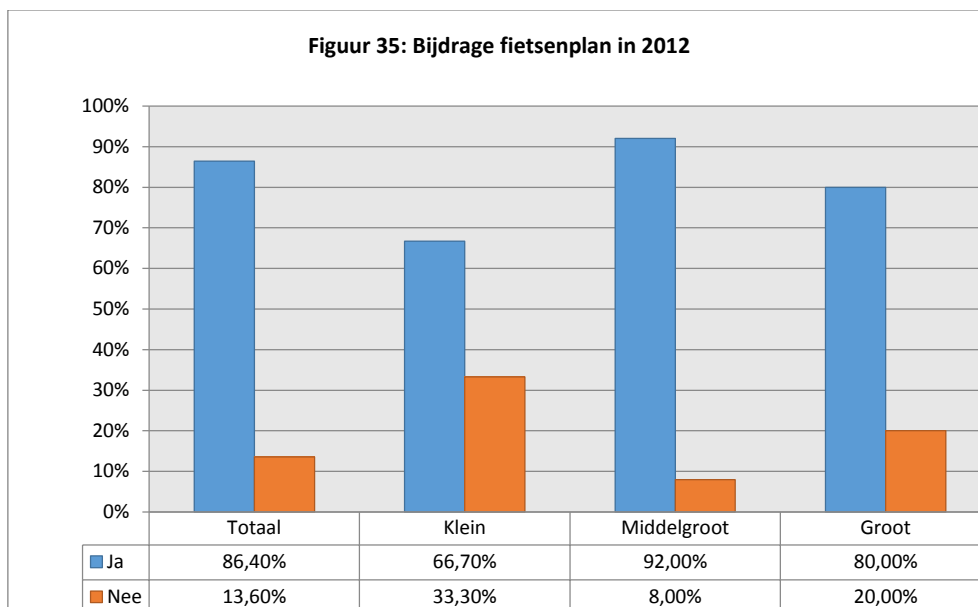
De maximumscores betreffen 69 werknemers, € 53.518 aan totale kosten voor studiefaciliteiten en 4000 betaalde (verlof)uren.

Slechts één instelling meldt dat zij aan een werknemer een mobiliteitstoelage conform artikel 19 van de cao heeft toegekend. De toeslag geldt voor maximaal 2 jaar en is bedoeld om een medewerker te stimuleren zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever beoogde of vastgestelde maatregelen op het gebied van loopbaan, scholing of toekomstige functievervulling binnen of buiten de instelling. Gelet op het resultaat van de enquête op dit punt, verdient het aanbeveling nog eens te bezien of dit artikel nog gewenst is in een volgende cao.

2.4 Reiskosten

De sector blijkt weinig kosten voor woon-werkverkeer (artikel 61 van de cao) en dienstreizen (artikel 60) te maken. Gemiddeld voor alle respondenten komt het bedrag aan reiskosten woon-werkverkeer uit op € 20.243 en voor dienstreizen (inclusief verblijfskosten) op € 8830. Alleen grote instellingen overstijgen de gemiddelden met € 38.221 respectievelijk € 16.574. Maximale uitgaven kwamen neer op € 179.751 voor woon-werkverkeer en € 92.266 voor dienstreizen. Een mogelijke verklaring voor de geringe kosten voor woon-werkverkeer ligt in de aanname dat bibliotheken hun personeel vooral rekruteren op de plaatselijke arbeidsmarkt. Ook in paragraaf 1.5 werd dit genoemd als mogelijke verklaring voor de zeer geringe doorstroom van personeel tussen instellingen.

Als het personeel van bibliotheken dicht bij huis werkt, zou het aannemelijk zijn dat een groot deel van de werknemers gebruik maakt van de fiets. Op het eerste oog lijkt dit bevestigd te worden door de cijfers over het fietsenplan. Meer dan 85 procent van de respondenten heeft een bijdrageregeling conform artikel 13 van de cao Openbare Bibliotheken, zo blijkt uit figuur 35.



Gemeten naar gebruikers in zowel fte als in personen schiet de regeling haar doel volstrekt voorbij. Gemiddeld 2,21 fte en 4,06 personen doen mee aan het fietsenplan. Maximale scores zijn 10,76 fte en 17 personen. Gelet op dit resultaat zou het betreffende cao-artikel in aanmerking komen om te worden geschrapt. De aanschaf van een fiets zou gefaciliteerd kunnen worden door opname als bestedingsdoel in bijlage L. Een bijdrage van de werkgever is sowieso aan herwaardering toe vanwege de invoering van de werkkostenregeling in 2015.

2.5 Functioneren

Nog een cao-bepaling die nauwelijks gebruikt wordt, is artikel 17: vergoeding waarneming hogere functie. Slechts een enkele instelling maakt er gebruik van. Voor het totaal van de respondenten is sprake van gemiddeld 0,09 fte en 0,23 personen. Maximaal betreft het 1,68 fte en 7 personen. Het instrument lijkt te kunnen worden gekenschetst als een rudimentair overblijfsel van een ooit sterk overheidsgerelateerde arbeidsvoorwaardenregeling.

Dat het artikel weinig wordt toegepast, is ook inhoudelijk verklaarbaar. Immers, waarneming zal niet gauw een functie betreffen die aanzienlijk hoger is ingeschaald. Bij bevordering naar de hogere schaal zou het looneffect in de nieuwe schaal dan ook hooguit twee periodieken zijn en daarmee is het financiële effect van de waarneming beperkt. Er is in principe geen cao-artikel nodig om een persoonlijke toeslag te kunnen toekennen. Artikel 17 zou daarom kunnen worden geschrapt.

Het toekennen van een extra periodiek bij bijzonder goed functioneren is afhankelijk van een beoordelingsregeling als bedoeld in artikel 51 van de cao juncto artikel 7 van bijlage A. Onder de respondenten is het aantal instellingen dat er gebruik van maakt op de vingers van één hand te tellen. De mogelijkheid van het inhouden van een periodiek bij een negatieve beoordeling (zie artikel 6 van bijlage A) wordt door geen van de respondenten gebruikt.

2.6 Verlof

Ook het gebruik van ouderschaps- en zorgverlof conform de Wet arbeid en zorg (artikel 35 van de cao) is zeer beperkt. Gemiddeld over alle respondenten maakt 0,37 fte of 0,61 personen gebruik van ouderschapsverlof (maximumscore 3,66 fte of 4 personen). De kosten bedroegen gemiddeld € 467. Voor grote bibliotheken was dit gemiddeld € 1063 en het maximale bedrag was € 3291. Het

geringe gebruik van ouderschapsverlof zou verklaard kunnen worden uit het feit dat blijkens de figuren 13 en 14 de sector overwegend bevolkt wordt door 45plussers.

Op basis van de samenstelling van de beroepsbevolking in de sector zou verwacht mogen worden dat juist wat vaker een beroep op zorgverlof wordt gedaan. Een aanzienlijk deel van de werknemers kan immers worden gekarakteriseerd als behorend tot de 'sandwichgeneratie': nog niet uit de zorg voor kinderen, maar geconfronteerd met een toenemend beroep op mantelzorg door hun ouders. Echter, ook de opname van zorgverlof is beperkt: gemiddeld namen 0,43 werknemers tenminste eenmaal zorgverlof op in 2012. Bij grote instellingen was het instrument nog het populairst: daar betrof het 0,87 werknemers. Het grootste aantal bij een instelling was 6 medewerkers. Overigens werd opname van zorgverlof slechts door 8 instellingen gemeld. De gemiddelde salarisdoorbetaling bij zorgverlof bedroeg € 242 (bij grote bibliotheken € 640).

2.7 Overwerk

Artikel 11 van de cao (nader uitgewerkt in bijlage B) regelt de vergoeding voor het verrichten van overwerk. Minder dan een halfuur aansluitend aan de normale uren werken wordt niet gerekend als overwerk. Werknemers in schaal 11 of hoger komen niet in aanmerking voor overwerkvergoeding. De regeling is bestemd voor personeel in de lagere en middenschalen.

De verzamelde gegevens betreffen enkel betaalde overuren. De cijfers moeten met een flinke slag om de arm worden beschouwd. Maar zo'n 10 respondenten hebben een resultaat geboekt. Daaronder zijn geen kleine bibliotheken. Dit kan te maken hebben met het feit dat maar weinig kleine bibliotheken hebben deelgenomen aan het onderzoek, maar aannemelijk is dat deze instellingen verricht overwerk compenseren in tijd.

Gemiddeld over alle respondenten zijn aan 5,97 werknemers de overuren uitsluitend in geld betaald. Middelgrote instellingen boekten 4,95 werknemers, voor grote instellingen komt dit uit op 10,3 werknemers. Het maximale resultaat is 68 werknemers

Gemeten in aantallen uitbetaalde uren is het gemiddelde over alle respondenten 562,42 uur. De middelgrote bibliotheken betaalden gemiddeld 359,41 uur, de grote instellingen 1080,68 uur. Het maximum was 9618,47 uur.

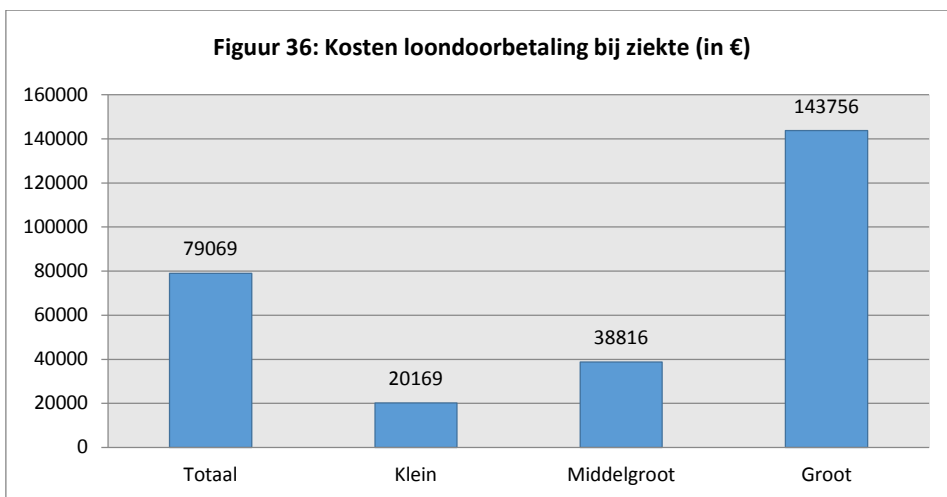
De kosten van overwerk bedroegen (bruto, exclusief werkgeverslasten) gemiddeld € 8015. Voor middelgrote bibliotheken kwam het gemiddelde uit op € 11.409. Verrassend en niet goed verklaarbaar is de lage score voor de grote instellingen: € 5595. De maximum score was € 83.656.

2.8 Arbeidsongeschiktheid

De helft van de respondenten meldt dat in 2012 werkdagen zijn verzuimd wegens ziekte. Gemiddeld komt dit neer op 867,3 dagen. Kleine bibliotheken scoren 219,5 dagen, middelgrote bibliotheken 581,82 dagen en de grote instellingen 1310,9 dagen. Als maximumscore zijn 5310 dagen geregistreerd.

Figuur 36 brengt in beeld hoeveel de kosten van loondoorbetaling bij ziekte bedroegen. Als hoogste bedrag is in de enquête € 462.265 genoteerd.

Zes bibliotheken melden dat zij een deel van de loondoorbetaling hebben terugontvangen op grond van een WULBZ-verzekering. Gemiddeld gaat het om 14,1 procent, maar een van de bibliotheken heeft ook alle kosten teruggekregen.



De instellingen maakten ook kosten voor Ziektebewuutkeringen. Dit betreft vangnetuutkeringen voor ziekte oproep- en invalkrachten en om Ziektebewuutkeringen in verband met zwangerschap- en bevallingsverlof. Dit geldt voor ongeveer een derde van de respondenten. Gemiddeld over alle respondenten betreft het een bedrag van € 7879. Middelgrote bibliotheken scoren € 7115 gemiddeld, de grote instellingen komen hoger uit op gemiddeld € 9261. Het hoogste uitgegeven bedrag is € 89.659.

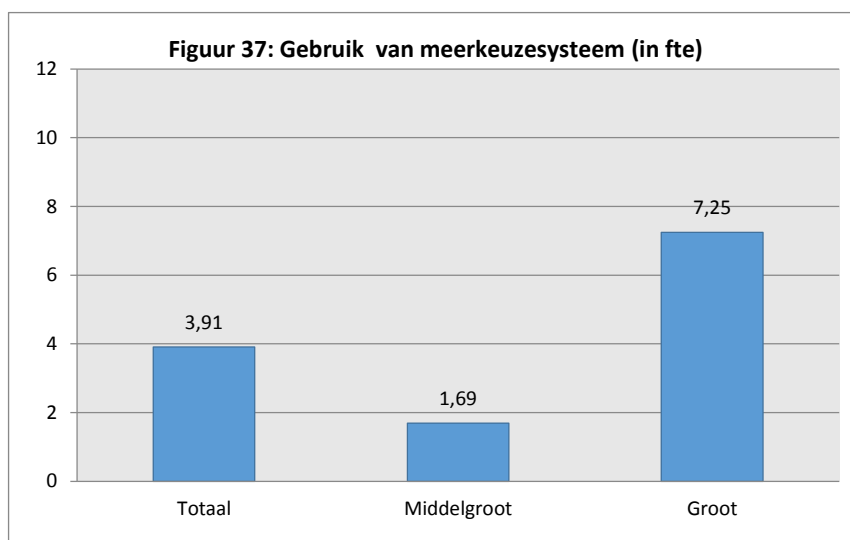
Slechts 3 bibliotheken melden niet-gewerkte werkdagen waarvoor een WIA-uutkering werd betaald. Gemiddeld gaat het om 10,92 dagen.

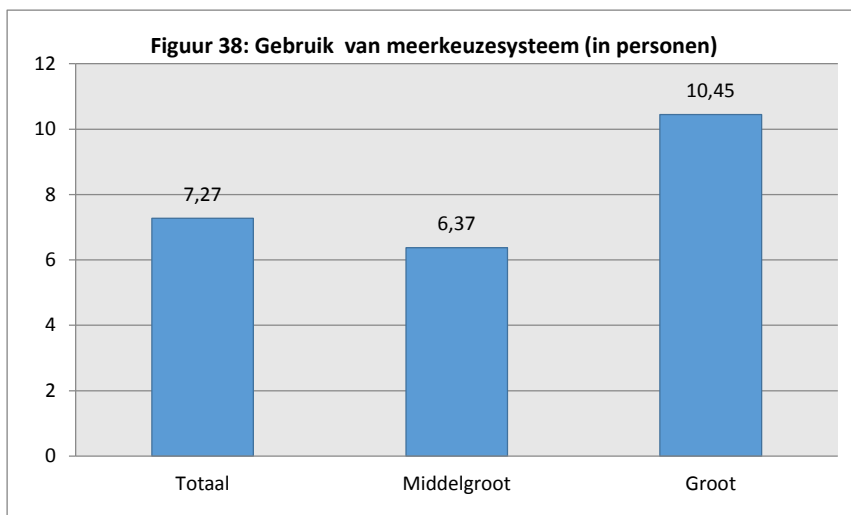
2.9 Hogere inschaling

Opnieuw is sprake van een weinig populair cao-artikel. Artikel 20 van de cao Openbare Bibliotheken regelt de mogelijkheid van toekenning van een individuele tijdelijke arbeidsmarkttoeslag in geval van een moeilijk vervulbare vacature of om een werknemer voor de instelling te behouden. Welgeteld 3 instellingen hebben gebruik gemaakt van de regeling, waarvan één voor in totaal 6 werknemers. Er is niet nagevraagd om wat voor werknemers het in deze gevallen ging. De vraag laat zich stellen of artikel 20 van zodanige waarde voor de instellingen is, dat deze bepaling moet worden gehandhaafd.

Vier instellingen hebben geantwoord dat zij werknemers uitbetalen boven de hoogste salarisschaal die volgens het functiewaarderinginstrument bij het niveau van de functie past. Het betreft gemiddeld 0,19 fte (0,29 werknemers) met een maximumscore van 4,5 fte (8 werknemers). Het totaalbedrag van de verhogingen bedraagt gemiddeld € 14.084, met een maximumscore van € 33.996.

Wat populairder is het meerkeuzesysteem van artikel 14 van de cao. Bij een beperkt aantal bibliotheken lijkt er



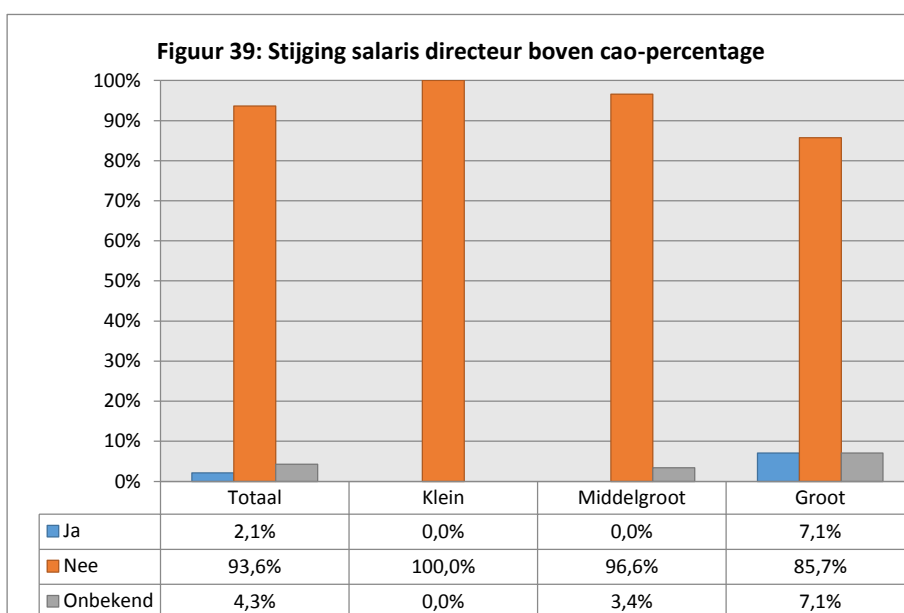


meer bewust gebruik van te worden gemaakt. Het betreft voornamelijk de grote instellingen. Waarschijnlijk is daar sprake van een afdeling personeelszaken die werknemers wijst op de keuzemogelijkheden. De figuren 37 en 38 tonen de mate van gebruik van het meerkeuzesysteem in aantallen fte en aantallen werknemers. De

hoogste score betreft 44,1 fte, verdeeld over 80 werknemers.

2.10 Beloning (adjunct-)directeur

Artikel 8 van bijlage A van de cao bepaalt dat de salarisregeling openbare bibliotheken en de daarbij behorende schalen niet van toepassing zijn op de functies van adjunct-directeur en directeur, uitgezonderd de algemene salarisverhogingen van de cao. Een enkele uitzondering daargelaten houden instellingen zich aan de in de cao voorgeschreven salarisverhogingen (figuur 39). Bij één grote instelling werd afgeweken: in plaats van de cao-loonstijging van 1,25 procent steeg het salaris van de directie met 2,9 procent. Voor het draagvlak onder de cao is van belang dat juist het bevoegd gezag toont dat de afgesproken regels ook van toepassing zijn op de eigen arbeidsvoorwaarden. Ook het bestuur c.q. de raad van toezicht heeft hierin een rol.



Naast het salaris kan voor de directeur en/of adjunct-directeur een al of niet van het bedrijfsresultaat afhankelijke bonus of een ander soort emolumenten van toepassing zijn. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de mate waarin dit voorkomt. Er is niet gevraagd naar de hoogte van bonussen of emolumenten.

Bonus/emolument	Totaal	Klein	Middelgroot	Groot
Ja	10,6%	0,0%	10,3%	14,3%
Nee	85,1%	100%	86,2%	78,6%
Onbekend	4,3%	0,0%	3,4%	7,1%

De financiering van bibliotheken is geen vanzelfsprekendheid meer. Bezuinigingen zijn aan de orde van de dag, zo blijkt ook uit paragraaf 3.2. Nu gemeenten met een kritisch oog kijken naar de wijze waarop zij hun schaarser wordende middelen verdelen, legt dat op de bibliotheken niet alleen druk om ondernemender te worden en transparanter over hun bestedingen. Marktwerking bij semipublieke instellingen heeft ook het debat aangewakkerd over good governance en transparantie in hoogte van beloningen.

In een aanverwante culturele sector als de kunsteducatie maakten directiefuncties tot voor enkele jaren deel uit van het cao-loongebouw. Van oudsher betrof het directeuren die werkten onder verantwoordelijkheid van een bestuur. Door de toenemend ingewikkelde maatschappelijke omgeving en de noodzaak tot ondernemerschap ontstond de behoefte aan leiderschap dat in staat was om sneller te anticiperen op veranderende omstandigheden. Deze directeuren-bestuurders kregen de eindverantwoordelijkheid opdat zij snel konden schakelen. De oude besturen vormden zich om naar raden van toezicht, die als klankbord voor de directeur-bestuurder gingen fungeren. Deze ontwikkeling voltrok zich binnen enkele jaren. De cao voldeed voor deze functies niet meer. Vanuit zowel directeuren-bestuurders als vanuit raden van toezicht kreeg de branchevereniging de vraag naar regulering van de arbeidsvoorwaarden voor deze functionarissen. Enerzijds om de onderhandelingen te vergemakkelijken en anderzijds om naar de maatschappij en de subsidiërende gemeenten een verantwoord en transparant stelsel neer te zetten. Daarop is de Leidraad beloning directeur-bestuurder kunsteducatie ontwikkeld.

In de bibliotheeksector zijn de functies van directeur en adjunct-directeur weliswaar buiten het cao-loongebouw geplaatst, maar de behoefte aan een coherent systeem van salarisvorming blijft bestaan. De hoogte van salariëring en emolumenten is gemakkelijker te onderbouwen naarmate een algemeen kenbaar systeem bestaat.

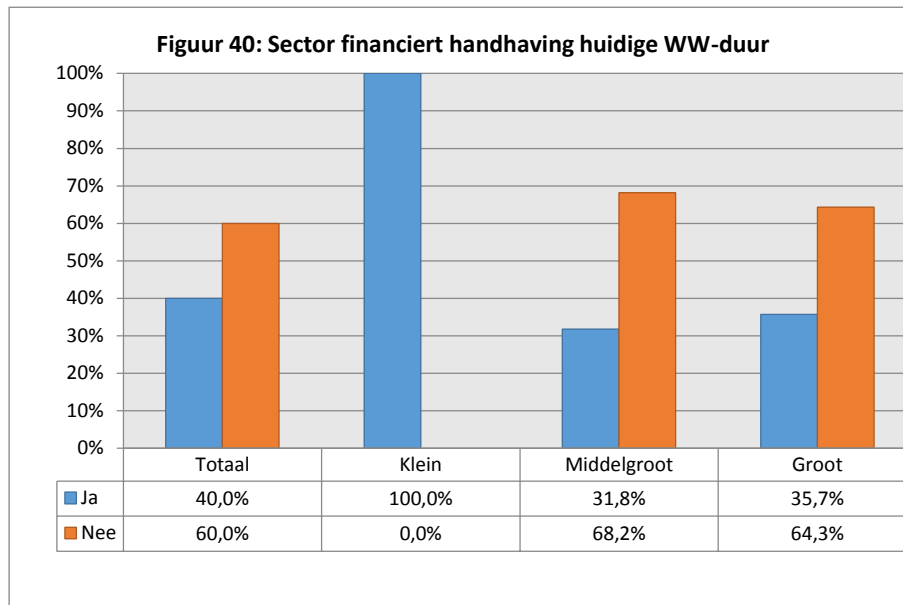
Om die reden is in de enquête als aanvullende vraag opgenomen: “De functies van directeur en adjunct-directeur vallen buiten de cao Openbare Bibliotheken. In het publieke debat is steeds meer behoefte aan transparantie omtrent de beloningen voor bestuurders in gesubsidieerde instellingen. Vindt u het wenselijk dat de sector hierop inspeelt?” Onderstaande tabel geeft de reactie op de drie mogelijke antwoorden.

	Totaal	Klein	Middelgroot	Groot
Nee, de beloning van directeuren behoort tot de beleidsvrijheid van iedere instelling	16,2%	0,0%	23,8%	8,3%
Ja, ten dele. Directeuren die werken onder een bestuur zouden onder de cao moeten worden gebracht. Directeuren-bestuurders moeten buiten de cao blijven, want zij zijn geen werknemer	2,7%	0,0%	4,8%	0,0%
Ja, directeuren die werken onder verantwoordelijkheid van een bestuur moeten onder de cao worden gebracht, want zij zijn werknemer. Voor directeuren-bestuurders moet een beloningsleidraad worden opgesteld, die raden van toezicht kaders biedt op basis waarvan zij een verantwoord beloningsniveau kunnen vaststellen	81,1%	100%	71,4%	91,7%

De beantwoording levert een ondubbelzinnige opdracht aan de VOB om een beloningsleidraad voor directeuren-bestuurders te ontwikkelen.

2.11 Aanvulling WW-duur

In de enquête is ingehaakt op een belangrijke mogelijke ontwikkeling op arbeidsvoorwaarden-gebied. In 2013 hebben het kabinet en de sociale partners in hun sociaal akkoord afgesproken om de WW-uitkering te maximeren op twee jaar. Werkgevers en werknemers wordt de mogelijkheid geboden om af te spreken dat zij zelf de aanvulling tot de huidige maximale WW-duur van 3 jaar en 2 maanden door premieheffing gaan financieren. De instellingen is gevraagd of zij zo'n afspraak in de bibliotheeksector wenselijk vinden.



Figuur 40 toont dat instellingen daar overwegend nee op antwoorden. Weliswaar zijn de kleine bibliotheken 100 procent voor, maar het betreft hier slechts enkele antwoordende instellingen, en dus kan het antwoord moeilijk representatief worden geacht voor alle kleine bibliotheken. De overige bibliotheken wijzen de

mogelijkheid met twee derde meerderheid af. Dat is begrijpelijk, want een aanvulling van maximaal 14 maanden kan de nodige budgettaire druk meebrengen. De sector telt overwegend oudere medewerkers met (naar mag worden aangenomen) een lange staat van dienst. Nu de sector kampt met teruglopende subsidiëring, zou het ontslag van oudere werknemers in zo'n geval extra kosten kunnen opleveren. Het effect zou anderzijds ook mee kunnen vallen, nu uit de leeftijdsbomen van de figuren 13 en 14 blijkt dat de sector een verhoogde uitstroom van ouderen gaat beleven.

Het is evenmin gezegd dat een dergelijke WW-aanvulling volledig drukt op de schouders van de werkgevers. Deels kan invoering van een premieheffing worden gefinancierd uit het schrappen van andere arbeidsvoorwaarden, maar evengoed is mogelijk dat de premie (mede) gefinancierd wordt door de werknemers.

Een aanvulling op de WW-duur biedt de sector overigens ook mogelijkheden om de concurrentiestrijd met andere sectoren aan te kunnen om voldoende personeel te kunnen werven op de over enige jaren verkrappende arbeidsmarkt.

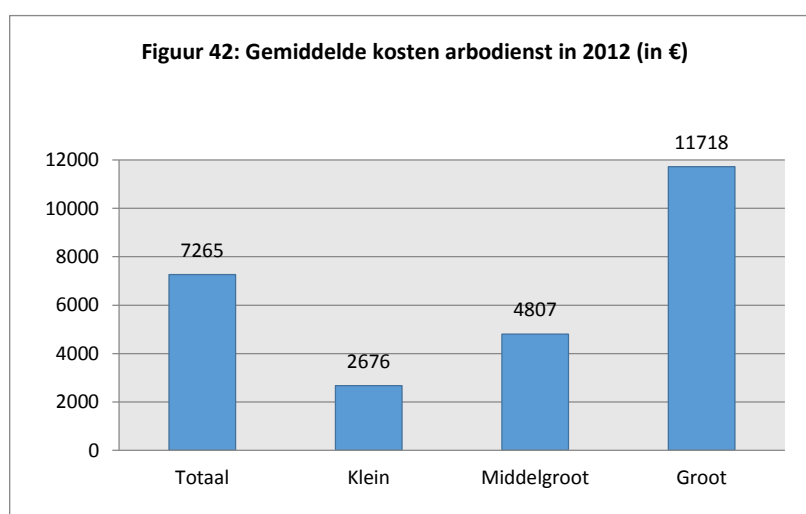
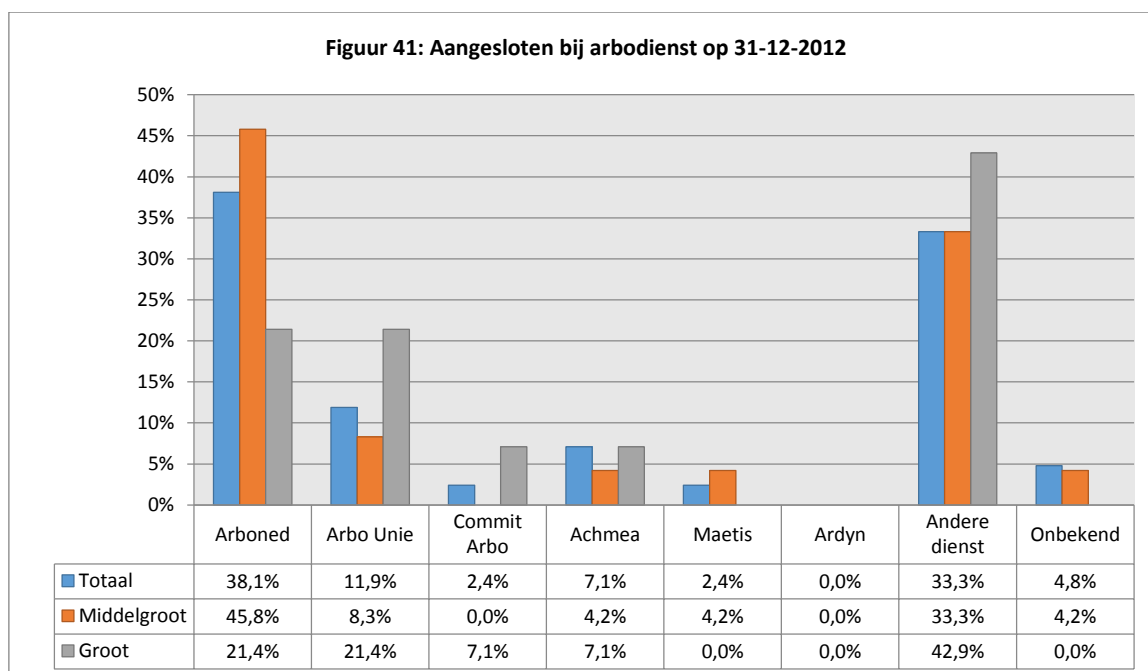
3. Overige informatie

In de enquête zijn ook enkele vragen gesteld die niet direct de arbeidsmarkt of de arbeidskosten betreffen, maar die toch nuttig zijn voor de beeldvorming. Deze zijn verzameld in onderstaande paragrafen.

3.1 Arbodiensten

In het verleden heeft de VOB getracht informatie te verzamelen over en beleid te ontwikkelen op ziekteverzuim en arbeidsomstandigheden. Dat blijkt lastig, omdat de leden gebruik maken van uiteenlopende arbodiensten. Gegevensverzameling via deze arbodiensten is moeilijk omdat informatie niet eensluidend is en de diensten terughoudend zijn om deze uit hun bestanden te selecteren en ter beschikking te stellen.

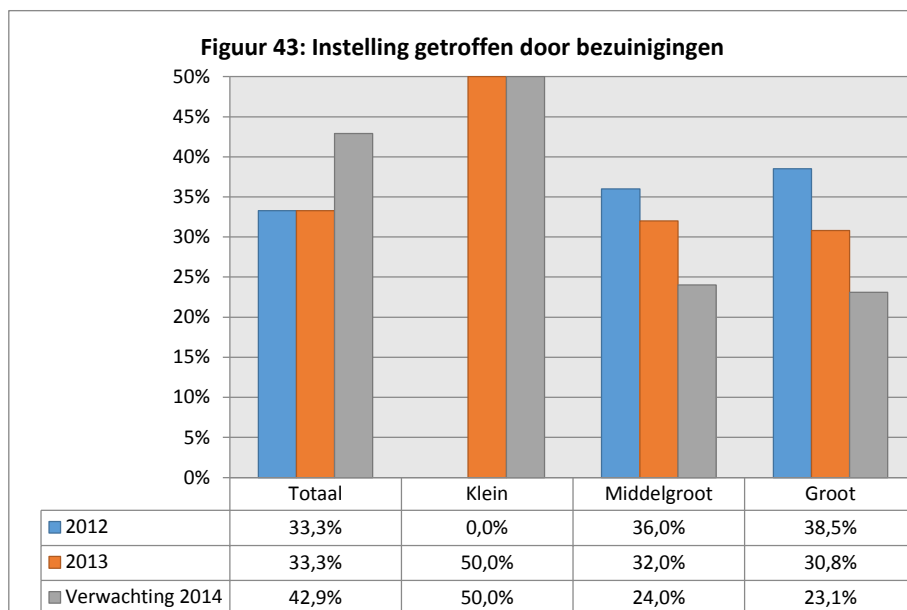
Niettemin blijkt uit figuur 41 een belangrijk deel van de sector klant bij een beperkt aantal arbodiensten. De categorie 'andere dienst' betreft kleinere en regionale arbodiensten.



Ook is gevraagd naar de kosten die instellingen gemiddeld kwijt zijn aan hun arbodienst. Figuur 42 geeft dit weer. De maximale rekening van een arbodienst betrof € 39.021.

3.2 Bezuinigingen

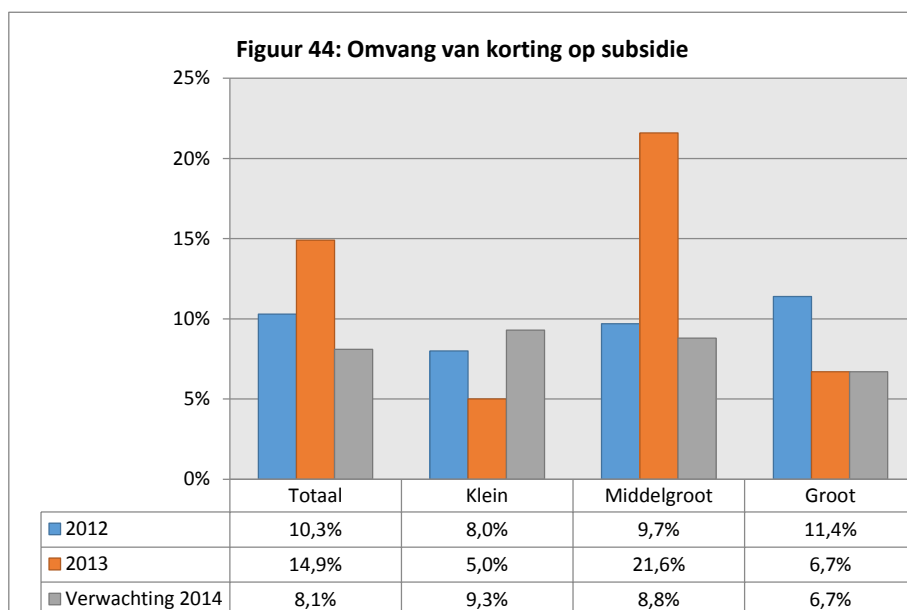
Al enkele malen is vermeld dat de sector kampt met bezuinigingen. Deze zijn van invloed op het voortbestaan van instellingen, op hun werkzaamheden en op de benodigde werknemers en de arbeidsvoorwaardenruimte. Daarom is geïnformeerd naar de mate van bezuinigingen waarmee instellingen



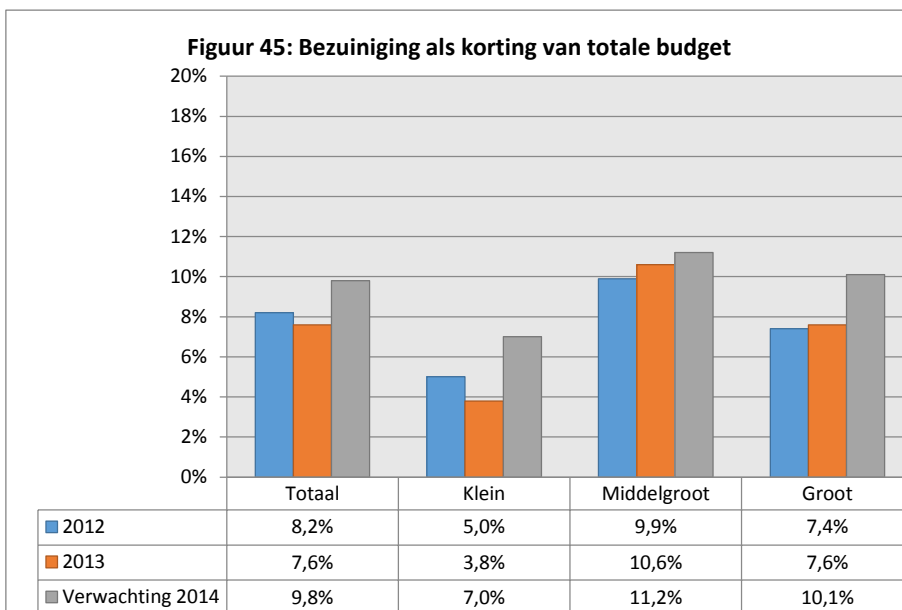
worden geconfronteerd. Figuur 43 geeft aan welk deel van de respondenten in 2012, 2013 en 2014 wordt getroffen door bezuinigingen.

Daarnaast is gevraagd naar de omvang van de korting op de subsidie. Figuur 44 brengt dit in beeld. Grote instellingen blijken het zwaartepunt van de bezuinigingen in 2012 te hebben ervaren. Voor middelgrote instellingen is 2013 het zwaarste jaar.

Niettemin weegt ook de verwachte bezuiniging voor 2014 door, omdat de subsidie jaar op jaar verkraapt.

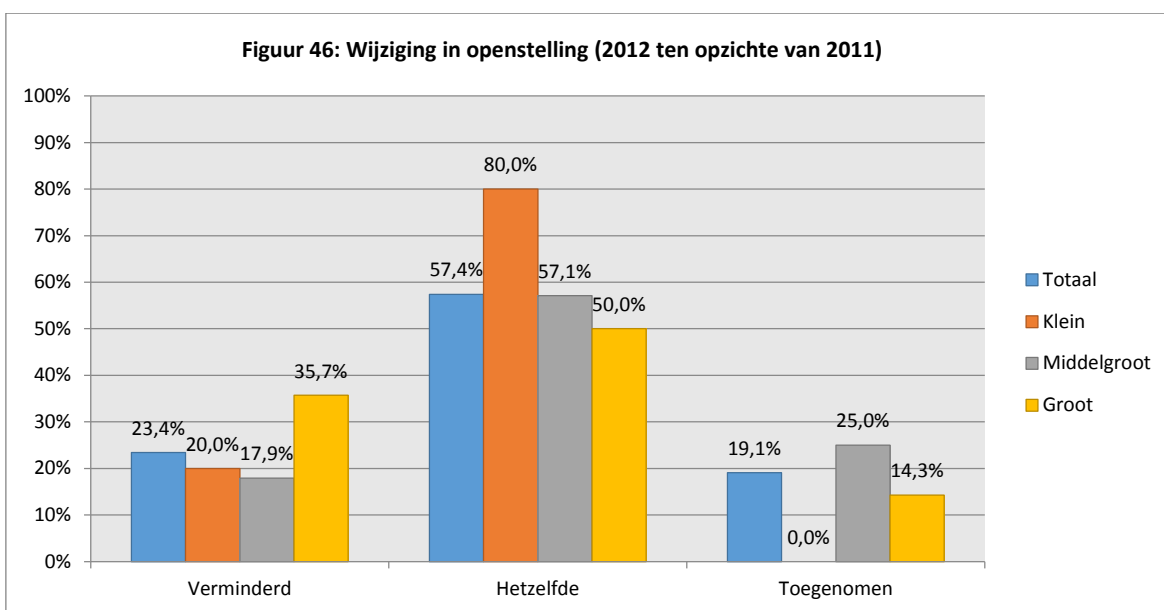


Tot slot is gevraagd naar de omvang van de bezuiniging als percentage van het totale budget. Dit is weergegeven in figuur 45.



3.3 Openstelling

De bezuinigingen kunnen hun invloed hebben op het marktgedrag van bibliotheken. Er ontstaan nieuwe concepten die de aantrekkelijkheid van de bibliotheek bij consumenten moeten vergroten. Een andere ontwikkeling is de diversifiëring met bijvoorbeeld horeca, kunsteducatie en theater. De enquête is hierop niet ingegaan. Wel is gevraagd naar een mogelijk direct effect van bezuinigingen op de opstellingstijden. Denkbaar is dat bibliotheken zoveel mogelijk klanten aan zich willen binden en daarom besluiten de openingstijden te verruimen. Anderzijds is ook plausibel dat bibliotheken willen gaan besparen op menskracht en daarom op minder momenten open zijn. Figuur 46 toont dat bijna 60 procent van de respondenten geen wijziging doorvoerde. Een kwart van de middelgrote instellingen breidde het aantal uren uit, terwijl 35 procent van de grote instellingen ervoor koos om de opstellingsuren te verminderen.



Bijlage

Lijst van deelnemende instellingen

Plaats	Instelling
Alkmaar	Bibliotheek Kennemerland
Almere	De Nieuwe Bibliotheek
Amersfoort	De Bibliotheek Eemland
Amstelveen	Stichting Amstelland Bibliotheken
Assen	Biblionet Drenthe
Assen	Bibliotheek Assen
Beilen	Huus van de Taol
Boekel	Bibliotheek De Lage Beemden
Bolsward	Stichting Bibliotheken Súdsúdwest
Bovenkarspel	Westfrieze Bibliotheken
Boxmeer	BiblioPlus
Brunssum	Bibliotheek Brunssum
Bussum	Bibliotheek Naarden-Bussum
Capelle aan den IJssel	Bibliotheek Aan Den IJssel
Delft	Stichting DOK Delft
Den Helder	Stichting KopGroep Bibliotheken
Deventer	De Bibliotheek Deventer
Deventer	Stadsarchief en Athenaeumbibliotheek
Doorn	Regiobibliotheek Z-O-U-T
Drachten	Stichting Openbare Bibliotheek Smallingerland
Ede	Stichting Cultura
Eindhoven	Openbare Bibliotheek Eindhoven
Ermelo	Vereniging CBB
Gouda	Stichting Openbare Bibliotheek Gouda
Haelen	De Bibliotheek Maas en Peel
Halsteren	Basisbibliotheek Het Markiezaat
Helmond	Bibliotheek Helmond-Peel
Hengelo	Bibliotheek Hengelo
's-Hertogenbosch	Stichting Openbare Bibliotheek 's-Hertogenbosch
Hoofddorp	Bibliotheek Haarlemmermeer
Hoogeveen	Bibliotheek Hoogeveen
Huissen	De Bibliotheek Lingewaard
Huizen	Stichting Openbare Bibliotheek Huizen-Laren-Blaricum
Katwijk	Stichting Openbare Bibliotheek Katwijk
Kwintsheul	Bibliotheek Westland
Leeuwarden	Stichting Bibliotheken Midden-Fryslân
Leidschendam	NBD Biblion B.V.
Lelystad	FlevoMeer Bibliotheek
Lelystad	Servicecentrum Flevolandse Bibliotheken
Meerssen	Openbare Bibliotheek Meerssen
Mijdrecht	Regionale Bibliotheek Angstel, Vecht en Venen
Nieuwegein	Stichting Bibliotheek Nieuwegein
Nijverdal	ZiNiN Bibliotheek Hellendoorn-Nijverdal
Oosterhout	Bibliotheek Theek 5

Plaats	Instelling
Roermond	Stichting Basisbibliotheek Bibliorura
Roosendaal	Bibliotheek VANnU
Rotterdam	Bibliotheek Rotterdam
Rucphen	Bibliotheek Zundert-Rucphen
Sassenheim	De Bibliotheek Bollenstreek
Scherpenzeel	Openbare Bibliotheek Scherpenzeel
Schiedam	De Bibliotheek Schiedam
Schoonhoven	Bibliotheek Krimpenerwaard
Sittard	BiblioNova
Tilburg	De Bibliotheek Midden-Brabant
Tilburg	Stichting Cubiss
Twello	Bibliotheek Brummen/Vorst
Veldhoven	Stichting Openbare Bibliotheek Veldhoven
Venlo	Stichting Openbare Bibliotheek Venlo
Venray	BiblioNu
Voorburg	De Bibliotheek Aan De Vliet
Vught	Bibliotheek De Meierij
Wassenaar	Openbare Bibliotheek Voorschoten-Wassenaar
Woerden	Regiobibliotheek Het Groene Hart
Wolvega	Bibliotheeken Zuidoost Fryslân
Zaandam	Stichting Bieb voor de Zaanstreek

