



Samen sterk!

**Jaarplan 2011
speerpunten, activiteiten en resultaten**

Vereniging van Openbare Bibliotheken

Den Haag, december 2010

Voorwoord

Samen sterk! Dat is het motto van elke brancheorganisatie.

Samen sterk! Dat is voor 2011 de titel van het Jaarplan van de Vereniging van Openbare Bibliotheken. De nieuwe Vereniging van Openbare Bibliotheken. Een toepasselijke titel. Want per 1 januari 2011 is de beoogde fusie tussen de Vereniging van Openbare Bibliotheken VOB en de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken WOB een feit. Daarmee is een langdurige wens van de leden in vervulling gegaan.

Samen sterk! De leden tezamen, gebundelde kracht van de branche openbare bibliotheken.

Samen sterk! VOB en WOB samen één geheel. Strategische beleidsontwikkeling en positionering voor de openbare bibliotheken en arbeidsvoorwaardenbeleid hand in hand, geïntegreerd.

Samen sterk! De VOB werkt samen met het Sectorinstituut SIOB, Stichting Bibliotheek.nl en de Stichting Samenwerkende PSO's ten faveure van de ontwikkeling en de innovatie van de openbare bibliotheken, die daartoe deel uitmaken van een landelijk dekkend bestel, een landelijk netwerk vormen.

Samen sterk! Noodzakelijk in moeilijke tijden. Noodzakelijk om ons zo belangrijke werk, onze organisaties te behouden en te loodsen naar een perspectiefrijke toekomst. Noodzakelijk om onze maatschappelijke relevantie te borgen.

Erik Jurgens
voorzitter

Ap de Vries
directeur

Inleiding

Na ontvlechting en fusie: tijd voor belangenbehartiging en ondersteuning

Voor u ligt het Jaarplan met speerpunten, activiteiten en resultaten voor 2011 van de nieuwe Vereniging van Openbare Bibliotheken, de VOB.

Aan de basis van dit plan staan het profiel van de VOB per 2010 – van na de ontvlechting dus – zoals geformuleerd in de beleidsnotitie *Een nieuwe vereniging van openbare bibliotheken* (dec. 2009) en het daarop doorontwikkelde profiel van de nieuwe, met de WOB gefuseerde VOB. Dit nieuwe profiel is in oktober 2010 door de VOB leden en de WOB leden in een gecombineerde algemene ledenvergadering via de preambule van de statuten vastgesteld.

De fusie tussen VOB en WOB zal per 1 januari 2011 gerealiseerd zijn en gaat de beoogde resultaten brengen. Daartoe is een bureau in opbouw, dat zich in 2011 – onder leiding van de in 2010 aangestelde nieuwe directeur - zal moeten ontwikkelen tot een sterk team van belangenbehartigers en procesbegeleiders. En daartoe is de beoogde commissiestructuur binnen de vereniging in het leven geroepen, het afgelopen jaar reeds. De eerste activiteiten en resultaten worden nu zichtbaar en dat stemt vol goede hoop.

De focus van de vereniging wijzigt richting maatschappelijk ondernemerschap, eigentijds werkgeverschap en leiderschap. En dat natuurlijk binnen de omgeving van de openbare bibliotheekorganisaties, dus binnen de domeinen van het openbaar bibliotheekwerk: lezen & leesbevordering, cultuur & media, informatie en educatie en ontmoeting & debat.

In de nieuwe VOB kan nu echt sprake zijn van geïntegreerde beleidsontwikkeling op het terrein van bibliotheekbeleid en de bibliotheekorganisaties en het terrein van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. Dat komt de belangenbehartiging van de branche en de ontwikkeling van de bibliotheekorganisaties en hun toekomstbestendigheid ten goede.

De krachten in onze branche van lokale / regionale bibliotheken en provinciale coördinerende en serviceverlenende organisaties zijn recent gebundeld. Er ontstaat een bedrijfskolom. Zeker nu Stichting Bibliotheek.nl en de landelijke Stichting Samenwerkende PSO's de handen ineen slaan om de dienstverlening aan de bibliotheken op het gebied van branche-innovatie en de digitale bibliotheek op elkaar af te stemmen en te coördineren. Dat ook de franchisegroep daar aan tafel zit, bewijst het sterker wordend besef van de noodzaak van collectieve aanpak en krachtenbundeling in de branche.

De VOB is – ondanks de moeilijke laatste jaren – erkend en gekend. We worden gehoord op de verschillende bestuurlijke niveaus. De landelijke politiek heeft zich gevoelig getoond voor de mogelijkheden én moeilijkheden in de branche. En de media besteden ruim aandacht aan de bibliotheken. Het Rijk (OCW) benadrukt het belang van een goede bibliotheekvoorziening en een landelijk dekkend bestel. En toont dat via activiteiten rondom het Bibliotheekcharter en door in 2011 voorsnog niet te bezuinigen op de branche-innovatiegelden. Een bemoedigend signaal. Helaas wordt dat door gemeenten en provincies te weinig wordt opgepakt, gezien de vele en vaak forse bezuinigingsaankondigingen. We zullen in 2011 daarom nog meer het lobbycircuit bespelen en de publiciteit zoeken wanneer zinvol. En wel met de vinger op het regeerakkoord van het Kabinet Rutte waar immers het belang van het werk van onze branche nadrukkelijk genoemd wordt. Gesprekken over de beoogde nieuwe bibliotheekwet bieden daar een goed platform voor.

Op het gebied van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden hebben we met de recent tot stand gekomen CAO slagen gemaakt: in de verbetering van flexibiliteit, inzetbaarheid en productiviteit. Het bestuur heeft goed gehoord waar er op dat vlak nog verbeterpunten liggen. Die worden aan de onderhandelaars meegegeven.

Een belangrijk aandachtspunt is het opbouwen van de samenwerking met en het bepalen van onze positie richting het nieuwe Sectorinstituut SIOB en Stichting Bibliotheek.nl. Een heldere rolopvatting van de drie landelijke organisaties, een goede taakverdeling en nauwe afstemming zijn van het grootste belang voor de leden van de vereniging. Het bestuur houdt hier nauwlettend de vinger aan de pols.

De VOB staat ook voor flinke verenigings-interne opgaven. We zullen nog keuzes moeten maken met betrekking tot activiteiten en vertegenwoordigingen die vanuit de "oude VOB zijn blijven zweven". De commissies moeten in 2011 echt aan de bak en resultaten laten zien die ook voor de leden op decentraal niveau zichtbaar en herkenbaar zijn. Een nieuw, geïntegreerd contributiestelsel is er nog steeds niet, ondanks de grote inspanningen van de adviescommissie, bestuur, bureau en de leden zelf. Er blijkt een grote diversiteit aan opvattingen te bestaan op dit dossier, die tot op heden nog nauwelijks naar elkaar toe zijn bewogen. De fusie zal intern uitgewerkt moeten worden: integratie van de teams, administraties en communicatiekanalen. Deze fase in de verenigingsgeschiedenis biedt de VOB ook kansen. Kansen om een vereniging te worden die echt van, voor en door de leden is.

Dit Werkplan 2011 / 2013 is geformuleerd binnen de beperkte financiële mogelijkheden op basis van met name contributie-inkomsten. In 2011 willen we voorzichtig beginnen ook andere financieringsbronnen aan te boren. We beseffen dat met een takenprofiel gericht op de versterking van eigentijds werkgeverschap en maatschappelijk en cultureel ondernemerschap een onderdeel van brancheontwikkeling braak blijft liggen: vernieuwing van vakinhoud en vakmethodiek. Een gebied dat door de oude VOB wel betreden werd. In de eerste plaats is dat een taak die bij de initiële opleidingen thuis hoort, bij vakorganisaties van professionals én bij het SIOB. Met hen willen we tot afspraken komen over activiteiten op het gebied van de vakontwikkeling en de diverse disciplines binnen de bibliotheken, zodra daar vanuit onze leden nadrukkelijk om gevraagd wordt.

Ambities, zeker! Maar met een beperkt bureau en voor een kleine vereniging met beperkte middelen. Onze schaalgrootte maakt ons kwetsbaar. Dat vereist handelen op het scherpst van de snede. En het ontwikkelen van een nieuw strategisch toekomstperspectief voor onze vereniging, in relatie tot veranderingen in onze omgeving en bij onze leden. Waar mogelijk tezamen met andere brancheorganisaties. Dat zullen we in 2011 gaan agenderen.

Goede resultaten borgen, de ingeslagen weg verder ontwikkelen, tot afspraken komen met derden, veranderingen doorvoeren op bureauniveau en tegelijk op vele fronten actief blijven. Het is nogal wat. Dat durven we aan. We hebben een vernieuwd bestuur. We hebben een bureau met gemotiveerde en betrokken medewerkers. En we rekenen op onze leden. Op uw betrokkenheid, kennis en inzet.

Ambities voor de middellange termijn: 2011 - 2013

De VOB heeft drie kerntaken: a) de strategische belangen van de openbare bibliotheken positioneren en behartigen, b) het extern en intern organiseren van de branche openbare bibliotheken: onderling afspraken maken en afspraken maken met derden en c) het leveren van collectieve diensten waaronder het mogelijk maken van onderlinge kennisuitwisseling en opinievorming tussen de leden. Zie bijlagen 1 en 2.

Bij het vormgeven van de kerntaken, de ontwikkeling van het branchebeleid, het nastreven van de ambities van de vereniging en de uitvoering van activiteiten is een belangrijke rol toebedeeld aan vier beleidscommissies: Commissie Strategie & Public Affairs, Commissie Arbeidsverhoudingen & HRM, Commissie Marketing & Collectieve Promotie en de Commissie Digitale Bibliotheek. Deze beleidscommissies ondersteunen mede het draagvlak binnen de vereniging. Zij kunnen het bestuur van de vereniging gevraagd en ongevraagd adviseren.

A. Strategie, collectieve belangenbehartiging en representatie

Branchestrategie actualiseren en maatschappelijk imago versterken

Belangenbehartiging is de belangrijkste taak van de VOB: positionering van de branche, de collectieve belangen van de openbare bibliotheken bundelen en onder de aandacht brengen bij de betrokken belanghebbenden. Met als doel: invloed uitoefenen op het beleid. Effectieve beïnvloeding vraagt om een duidelijke agenda, een zorgvuldige analyse van het speelveld en een overdachte strategie. De VOB zorgt voor die agenda, analyse en belangenbehartiging op landelijk niveau.

De in 2008 opgestelde Agenda voor de toekomst is de basis van het toekomstgericht handelen van de branche. Het toekomstperspectief verandert echter. Daarom zullen we de Agenda 2008 – 2012 versneld actualiseren.

Op lokaal niveau zijn het de bibliotheken die aan de gemeente, gemeenteraad en andere belanghebbenden het verhaal van de bibliotheek moeten vertellen. Gemeentelijke subsidies zijn immers de belangrijkste inkomstenbron voor bibliotheken. Daarom is het van belang dat juist bibliotheken zelf ook een goed verhaal hebben – een goed beeld van de belangrijkste spelers, een overdachte strategie en een set argumenten en onderbouwingen die de gewenste publieke verantwoordelijkheid voor de bibliotheekorganisaties legitimeren. De VOB draagt er – tezamen met de leden - zorg voor dat zo'n verhaal, strategie en legitimatie continu voorhanden zijn en dat de verantwoordelijken voor de continuïteit van de bibliotheekorganisaties de toekomstagenda en het verhaal kunnen dromen. Een gezamenlijk verhaal, met telkens een eigen invulling afhankelijk van het lokale speelveld.

Bibliotheekdirecties zijn zich bovendien idealiter bewust van de acties die nodig zijn voor effectieve beïnvloeding – en geven dit prioriteit. Dat zal de VOB agenderen en ondersteunen via o.a. een 'opleiding' PA. Doel is dat belanghebbenden in de beleidsomgeving de openbare bibliotheken kennen en haar maatschappelijke meerwaarde erkennen. Met een imago als betrouwbare partner voor overheden en maatschappelijke organisaties en een goede en moderne dienstverlener voor bibliotheekgebruikers. Onderdelen van dit imago: maatschappelijk ondernemende organisaties, spil in lokale/regionale culturele en educatieve netwerken, gericht op een brede participatie aan lezen / leesbevordering, met oog voor kwaliteit, proactief, veranderingsbereid en goed werkgeverschap.

Samenwerking met Stichting Bibliotheek.nl, Sectorinstituut openbare bibliotheken e.a.

De VOB moet in haar nieuwe gedaante haar sporen nog verdienen. Het opbouwen van nieuwe relaties hoort daar bij. Als eerste het opzetten en intensiveren van goede en voor de branche effectieve

samenwerkingsrelaties met de andere partijen die uit de ontvlechting zijn voortgekomen: Stichting Bibliotheek.nl (BNL) en het Sectorinstituut openbare bibliotheken (SIOB). Ieder van de drie organisaties heeft een eigen takenprofiel. Op basis daarvan geven we de samenwerking vorm, stemmen onze activiteiten op elkaar af ('collectieve agenda') en positioneren ons afzonderlijk en waar gewenst gezamenlijk in de beleidsomgeving. De VOB monitort de activiteiten van het SIOB en BNL en wil daar invloed op uitoefenen vanuit het perspectief van de behoeften en wensen van de leden.

In de 'sลิปstream' van onze relatie met BNL zijn we ook betrokken bij de ontwikkeling van initiatieven als de Landelijke Stichting Samenwerkende PSO's en het zogenaamde 'Shared servicecentre', omdat dat in het belang van de leden is. Via het 'Shared servicecentre' zullen de projecten die met het branche-innovatiegeld van OCW ontwikkeld worden (waaronder het 'formulemanagement / franchise') immers hun weg naar de bibliotheken vinden.

B. In- en extern organiseren van de branche / afspraken maken binnen de branche en met derden

Arbeidsverhoudingen ontwikkelen ten behoeve van brancheontwikkeling

Leden zijn ervan doordrongen dat goed werkgeverschap en professionele bedrijfsvoering, waaronder HRM, een fundament vormen voor maatschappelijk ondernemerschap en dus voor het realiseren van eigentijds en effectief bibliotheekwerk. Zij handelen daarnaar. Daarbij is de arbeidsvoorwaardenregeling een strategisch instrument voor de ontwikkeling van de bibliotheekorganisaties.

Er is een klimaat tussen de sociale partners waarin gewenste verbeteringen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en HRM (o.a. flexibilisering inzet) mogelijk zijn en blijven en waarin we samenwerken aan gezamenlijk vastgestelde doelen m.b.t. de ontwikkeling van de branche: de geactualiseerde Agenda voor de toekomst. Op basis van de goede verhoudingen werken we ook samen aan het aanboren van sociale fondsen voor de branche.

Waarneembaar is dat schaalvergroting niet enkel binnen de bibliotheekbranche zelf plaatsvindt, maar ook tezamen met organisaties uit andere branches. Er ontstaan steeds meer brede culturele bedrijven rondom een bibliotheek of waarvan de bibliotheek deel uit maakt. Zij hebben behoefte aan nauwe afstemming in de diverse arbeidsvoorwaardenregelingen die zij hanteren. Dat is een kans voor de betreffende brancheorganisaties om tot verdere samenwerking te komen (ook op andere terreinen dan de arbeidsvoorwaarden), praktisch werkbare oplossingen aan te reiken en hun diensten gezamenlijk aan hun achterbannen aan te bieden.

De komende vervangingsvraag ten gevolge van vergrijzing van het personeel biedt kansen voor vernieuwing. Gerichte werving van jong, creatief talent is noodzakelijk om een goede instroom te waarborgen. Dat staat of valt met de attractiviteit van de branche als werkomgeving; goed werkgeverschap hoort daarbij.

Collectief staat de branche sterker

De VOB is in staat om namens de bibliotheken en ondersteunende organisaties binnen de branche afspraken te maken die gunstiger zijn dan wanneer de afzonderlijke leden dat ieder voor zich moeten doen. Collectieve afspraken en collectieve aanpakken zijn hard nodig in het huidige tijdsgewricht, en niet alleen om financiële redenen. De vereniging zet daar zwaar op in, ondersteund door het draagvlak ervoor van de leden. Het gaat om centrale inkoop via de inkoopcommissie en mantelovereenkomsten. En het gaat om collectieve afspraken, bijvoorbeeld over leenrechtvergoedingen (StOL) en andere auteursrechten (Buma-Stemra, Videma). Zeker op het terrein van de eBooks wil de vereniging tot centrale afsprakenstelsels komen die door heel Nederland geïmplementeerd kunnen worden (stuurgroep eBooks).

We doen mee aan de gemeenschappelijke digitale infrastructuur

Het belang van een goede informatie-infrastructuur kan moeilijk overschat worden; het is een belangrijke randvoorwaarde voor de samenwerking tussen openbare bibliotheken onderling en die van de openbare

bibliotheken met andere bibliotheken. De Agenda voor de toekomst spreekt nadrukkelijk van een gezamenlijke digitale infrastructuur: het geheel van de openbare bibliotheken, wetenschappelijke bibliotheken en Koninklijke Bibliotheek. Onder de vlag van de Stuurgroep GII: Gemeenschappelijke Informatie-Infrastructuur is een visiedocument ontwikkeld dat de toekomst naderbij brengt: *'Eén digitale Nederlandse bibliotheek; eenvoudige toegang tot alle publicaties van wetenschappelijke en openbare bibliotheken'*. De VOB streeft naar een Nationale Bibliotheekcatalogus gebaseerd op één index en met een verantwoorde exploitatie waarmee de dienstverlening aan de bibliotheekleden aantoonbaar verbetert.

C. Dienstverlening en kennisdelen (brancheforum / ontmoeten)

Dienstverlening: kwaliteit gaat voor kwantiteit

Alhoewel de VOB in een eerdere beleidsnotitie schreef vooralsnog geen prioriteit toe te kennen aan de taak 'Dienstverlening' kan geen vereniging zonder dienstverlening aan de leden en verwachten de leden van elke vereniging een zeker pakket aan diensten. Diensten vormen namelijk het eindproduct van de activiteiten gericht op de ontwikkeling van branchestrategie, belangenbehartiging, het maken van centrale afspraken met derden en het maken van bindende afspraken binnen de vereniging. Deze collectieve zaken moeten immers naar het niveau van de afzonderlijke leden vertaald worden. En dat gebeurt via 'diensten'. Leden willen concrete en tastbare zaken terugzien voor hun lidmaatschapsbijdrage.

De VOB zal de komende jaren diensten aanbieden en nieuwe diensten ontwikkelen op basis van de specifieke brancheoriëntatie én de focus op ondernemerschap en werkgeverschap. Omdat de capaciteit van het bureau in eerste instantie bedoeld is voor collectieve dienstverlening is de ruimte voor individuele dienstverlening beperkt. Bovendien zullen we individuele diensten alleen aanbieden op basis van een kostendekkende retributie. Uitgangspunt is "kwaliteit in plaats van kwantiteit".

De VOB zal in elk geval diensten leveren op het gebied van werkgeverszaken (CAO e.d. / continuering van de WOB diensten) en nieuwe diensten ontwikkelen op het terrein van juridische informatie & advies.

Kennis delen mogelijk maken

Zodanig geïnformeerde en gemotiveerde leden dat zij in staat zijn alert op kansen, bedreigingen en actuele ontwikkelingen te reageren en eigen keuzes te maken in relatie tot hun lokale/provinciale situatie. Dat is de ambitie onder de noemer 'kennis delen'. Bibliotheekorganisaties staan voor veel vraagstukken en hebben behoefte aan informatie en ervaringskennis. Op het gebied van de arbeidsverhoudingen / arbeidsvoorwaarden kan het bureau die kennis leveren. Op andere terreinen delen de lidorganisaties hun reeds ontwikkelde kennis, ervaringen en instrumenten met elkaar bij het aanpakken van problemen en veranderingen. De VOB faciliteert door middel van een informatieplatform en bijeenkomsten waar vraag en aanbod bijeen kunnen komen. Door de uitwisseling van in de branche aanwezige kennis en ervaringen draagt de VOB bij aan het streven naar een zich ontwikkelende branche v.w.b. versterking van de bedrijfsvoering & werkgeverschap, zichtbaarheid en toekomstbestendigheid d.m.v. kwaliteit, nieuwe (digitale) diensten en product-markt-combinaties. Informatie- en kennisdeling, debat en discussie dragen bovendien bij aan netwerkgerichtheid, nieuwe inzichten en een gezamenlijke agenda.

Binnen drie jaar wil de nieuwe VOB, samen met haar leden, uitgroeien tot een hechte club van maatschappelijke ondernemers om zo bij te dragen aan bibliotheekorganisaties die van betekenis en meerwaarde zijn voor de Nederlandse samenleving. De leden zijn alert, zien en creëren kansen en delen hun kennis en ervaring actief met elkaar om elkaar te helpen en te stimuleren.

Inspiratie voor inspirerend leiderschap

Een sterke branche is gebaat bij inspirerende, competente leiders. Inspirerend leiderschap begint met goede communicatie en dialoog. In dialoog met collega managers én de vakprofessionals kunnen de essentie en de intrinsieke waarde van de openbare bibliotheken begrepen en aangetoond worden, en dus ook ontwikkeld worden.

We zetten in op "empowerment", leiderschap dat bijdraagt aan versterking van het zelfbewustzijn en de zelfredzaamheid van de branche. Daarbij is het verbinden van inhoud en management belangrijk, dus ook de samenwerking tussen management en professionals. Zo kan een excellente beroepspraktijk ontstaan waar leren en ondernemen centraal staan. Supervisie en intervisie zijn geschikte instrumenten. En natuurlijk een hechte samenwerking tussen de VOB en het Netwerk van Directeuren.

Bij nadenken over en ontwikkelen van leiderschap hoort ook de ontwikkeling van *cultural governance* in de branche. De VOB zal dit onderwerp per 2012, samen met andere partijen, voor de branche gaan agenderen.

Speerpunten, activiteiten en resultaten in 2011

A. Strategie, collectieve belangenbehartiging en representatie

1. Branche strategie: standpunten actualiseren en uitdragen

* De huidige branche strategie *Agenda voor de toekomst* loopt tot en met 2012. De commissie Strategie / PA is verantwoordelijk voor het traject om tot een nieuwe, door de leden gedragen branche strategie te komen en koerst op vaststelling van een geactualiseerde branche strategie in de tweede ALV van 2011. De leden worden betrokken, o.a. via een vijftal bijeenkomsten in de eerste helft van 2011. Uit deze branche strategie zal een visie op maatschappelijk ondernemerschap, vernieuwend leiderschap, werkgeverschap en collectieve marketing voor bibliotheekorganisaties spreken.

* We brengen alle vertegenwoordigingen vanuit de VOB in andere besturen / gremia in kaart, selecteren de belangrijkste en maken met de VOB-vertegenwoordigers uit de branche afspraken over hun positie en terugkoppeling richting de vereniging. Opdat de VOB in haar belangenbehartiging een eensgezind geluid kan laten horen en de optelsom van onze inspanningen meer is dan de rekenkundige som. En natuurlijk gaan we ook op zoek naar gaten in ons relatienetwerk en zullen die dichtten.

* De VOB herijkt haar deelname aan internationale gremia en zoekt naar wegen om waar gewenst aanwezig en zichtbaar te blijven zijn met gelijktijdige efficiencymaatregelen op inzet (door anderen) c.q. kosten.

2. Public Affairs

* De Commissie Strategie / PA biedt het bestuur een public affairs werkplan ter vaststelling aan. Onderdeel hiervan zijn een stakeholdersanalyse, issue managementanalyse (welke thema's met welk belang en met welke standpunten), mediabeleid en bepaling van de toon van onze communicatie.

* Om het imago van de branche te versterken en daartoe juist de bibliotheken zelf in stelling te brengen laat de VOB cursussen / trainingen "strategische communicatie / public affairs / lobbying" organiseren voor bibliotheekdirecteuren / middenmanagement. Onderwerpen dit jaar: 'het verhaal van de bibliotheek vertellen', 'analyseren van het speelveld' en 'effectieve beïnvloeding'. Delen van ervaringen en instrumenten staat centraal.

* De lobby instrumenten voor bibliotheken die de VOB via haar website ter beschikking stelt worden geëvalueerd, geactualiseerd en uitgebreid, met o.a. nieuwe videopresentaties (uit de kring van de leden zelf afkomstig), kernboodschappen en een brochure met citaten / argumenten pro bibliotheekwerk vanuit politici en wetenschappers.

* De vereniging laat een deskundig adviesbureau een standpunt formuleren m.b.t. het BTW regime voor de bibliotheken i.r.t. de contributievrijdom voor bibliotheekgebruikers onder de 18 jaar en laat dit bureau daarover de gewenste onderhandelingen voeren met het ministerie van Financiën / de Belastingdienst.

3. Communicatie en public relations.

* Communicatie en PR zijn essentieel voor belangenbehartiging en dus voor de VOB als belangenbehartiger. In 2011 zal hiertoe deskundigheid en capaciteit aan de VOB formatie worden toegevoegd (in het formatieplan 2009 was hierin nog niet voorzien). De communicatiemiddelen en -kanalen van VOB en WOB worden geïntegreerd en aan de nieuwe huisstijl aangepast.

* Opzetten persbeleid waardoor de VOB effectiever kan omgaan met de media: o.a. opbouw van een persbestand en relatienetwerk met de belangrijkste media in de cultuurpolitieke en sociaaleconomische hoek.

* Ook de nieuwe VOB zelf moeten we bij belanghebbenden van de openbare bibliotheekbranche en bij potentiële samenwerkingspartners opnieuw op de kaart zetten. Daartoe wordt een actieplan opgesteld en uitgevoerd.

B. In- en extern organiseren van de branche / afspraken maken binnen de branche en met derden

1. Arbeidsverhoudingen

* De onderhandelingsdelegatie zal – tezamen met de Commissie werkgeverszaken & HRM – en gevoed door de leden (via mail en diverse bijeenkomsten) een opmaat formuleren voor de nieuwe ronde CAO onderhandelingen (CAO OB 2012 e.v.). Vaststelling in een CAO ledenvergadering in de tweede helft van 2011.

* Halverwege 2011 brengt de VOB de leden bijeen die onderdeel zijn van of zelf een breder cultureel bedrijf vormen. Zij zijn dan te gast bij lidinstelling Cultura in Ede. Met hen bespreken we de behoeften en wensen van deze brede culturele bedrijven als het gaat om het hanteren van meer arbeidsvoorwaardenregelingen en welke afstemming zij daarop zouden willen. Maar het gesprek kan ook gaan over de verschillende certificeringssystemen die men hanteert, benchmark- en andere gegevenssystemen en hoe die meer op elkaar afgestemd kunnen worden. Vanzelfsprekend zal de VOB daarna dit onderwerp ook agenderen bij de andere betrokken brancheorganisaties.

* De VOB formuleert de kaders voor een stagebeleid binnen de branche en verkent de mogelijkheid voor een traineeprogramma op HBO/academisch niveau voor bibliotheken, waarbij het programma met bibliotheken en partners (o.a. VNG) opgezet wordt.

* We ontwikkelen een programma waarin kennis gedeeld en uitgewisseld wordt op het gebied van concurrerende secundaire arbeidsvoorwaarden en nieuwe op de toekomst gerichte functieprofielen / competentiebeschrijvingen. Bestaande zaken als *FOBID-Wiki* en *werkenindebibliotheek.nl* worden bij het opstellen van het programma in beschouwing genomen.

* De VOB is als één van de medeoprichters actief betrokken bij de start van de LibrarySchool.

2. Samen in de digitale informatie-infrastructuur

* De VOB monitort de ontwikkelingen in de gezamenlijke nieuwe digitale infrastructuur en spreidt de relevante informatie (via Nieuwsbrief en een bijeenkomst); legt haar standpunten (m.b.t. hergebruik metadata en de Nationale Catalogus) en wensen (positie VOB) neer in het Consortium GII.

* De inzet van de VOB is een voor de VOB acceptabel exploitatiemodel voor de gemeenschappelijke infrastructuur.

3. Brancheformules, benchmark en andere collectieve afspraken

* In 2011 herijkt de VOB haar rol op het dossier brancheformules en zo nodig ook de brancheformules zelf. Dit is een taak voor alle vier de beleidscommissies waarbij ook het SIOB zal worden betrokken. De brancheformules zijn definitief (elders) belegd, waarbij bepaald is wie en wanneer voor onderhoud / ontwikkeling zorg draagt en - indien van toepassing - beslist over welke ontwikkeling of eventuele stopzetting van de formule.

* Het benchmarksysteem (BIS) c.q. het verzamelen van kengetallen uit de branche wordt in 2011 nog 1 x door de VOB gerealiseerd (op basis van het reeds vastgestelde format in een Excel spreadsheet) en wordt in de loop van het jaar ondergebracht in het door BNL te ontwikkelen en exploiteren 'Datawarehouse'. De VOB ziet toe op de gewenste gegevensverzameling (vanuit bedrijfseconomisch perspectief) en op een sluitend afsprakenstelsel met de bibliotheken, SIOB en BNL om zo het gebruikersgemak, gewenste privacy en doorgeleiding naar het CBS te garanderen. In beperkte mate zijn – tegen kostendekkend tarief – bedrijfsvergelijkingen mogelijk, inclusief ondersteuning bij de interpretatie van de benchmarkgegevens. Blijkt hier veel behoefte aan te zijn, dan overweegt de VOB om hiervoor een mantelovereenkomst met een externe dienstverlener te sluiten.

* We beheren als eigenaar het "Merkbeeld" van de openbare bibliotheken. De nieuwe VOB is echter niet langer toegesloten om de verdere uitrol, ontwikkeling en handhaving van het bij het Merkbeeld behorende 'Beeldmerk' (logo en huisstijl) voor haar rekening te nemen. Op basis van een nog te ontwikkelen voorstel willen we in 2011 deze activiteit onder brengen bij BNL, waar het qua takenprofiel, deskundigheid en capaciteit beter lijkt te horen. Tot die tijd blijven we het Beeldmerk verder uitrollen en ontwikkelen.

C. Dienstverlening en kennisdelen (brancheforum / ontmoeten)

1. Bestaande diensten continueren en nieuwe diensten ontwikkelen

* De VOB zal de nieuwe CAO uitvoerig toelichten en waar gewenst erover informeren en adviseren (help desk). Zowel op individueel niveau, via de website als via bijeenkomsten.

* We maken een begin maken met uitbreiding van de juridische helpdesk op de onderwerpen leenrecht en auteursrecht. We organiseren daartoe globale kennis in huis en kunnen gericht doorverwijzen (aanleggen bestand gespecialiseerde juridische dienstverleners; idem op het gebied van arbeidsrecht). We verkennen de wenselijkheid en mogelijkheid van een mantelovereenkomst met een of meerdere juridische dienstverleners. Over de gemaakte keuzen in het dienstverleningsaanbod zal de VOB helder en bij herhaling met de leden communiceren ('verwachtingenmanagement').

2. Diensten en fondsen voor de branche aanboren

* We handhaven voornamelijk de bestaande mantelovereenkomsten van de VOB en WOB en brengen ze nadrukkelijker onder de aandacht van de leden. Integratie en afstemming tussen de VOB en WOB overeenkomsten wordt gerealiseerd zodat er één samenhangend pakket ontstaat.

* Met alle mantelcontractanten gaan we in overleg over de effectiviteit van de overeenkomst voor de branche en zetten in op contracten zonder bindend karakter maar waarbij dienstovereenkomsten op vrijwillige basis tot stand komen tussen leverancier en aangesloten bibliotheek.

* We inventariseren de behoefte aan nieuwe mantelovereenkomsten en sluiten ten minste twee nieuwe mantels af.

* Mede op initiatief van enkele leden zal een werkgroep verkennen welke fondsen, subsidieregelingen (nationaal en Europees) en sponsormogelijkheden voor de branche ontsloten kunnen worden. Zij rapporteert halverwege het jaar aan het bestuur, vergezeld van aanbevelingen voor verdere acties vanuit de vereniging en/of de leden afzonderlijk.

3. Kennis delen mogelijk maken

* In 2011 bouwen we ten minste één van de geplande ALV's om tot een ledencongres van een dag + een avonddeel. Bovendien verkennen we de wenselijkheid en mogelijkheid voor een jaarlijks, tweedaags ledencongres per 2012 op een bijzondere locatie met naast de ALV een stevig inhoudelijk programma (e.e.a. mede afhankelijk van de evaluatie en voortgang van de Bibliotheek2daagse). Thema's dit jaar: "Maatschappelijk ondernemerschap: wat verstaan we hieronder en wat zijn kansen voor de bibliotheekbranche" en het onderwerp "De toekomst van de arbeidsverhoudingen in de bibliotheeksector".

* Indien het Netwerk van Directeuren daar belangstelling voor heeft organiseert de VOB samen met dit netwerk een thematische studiereis voor directeuren (op kostendekkende deelnamebasis).

* De VOB stimuleert en faciliteert het digitale forum voor directeuren op LinkedIn, dat in 2010 is gestart en zal dit in 2011 verder uitbouwen tezamen met de vier beleidscommissies van de vereniging.

4. Inspiratie voor leiderschap

* De VOB organiseert in samenwerking met partners (Netwerk van Directeuren) ten minste 1 x per jaar een inspirerende ontmoeting. We koppelen dan inzichten en ervaringen met leiderschap en maatschappelijk ondernemerschap van binnen de branche met die van buiten.

* Per 2011 brengt de VOB jaarlijks de nieuw aangetreden directeuren / "New managers" binnen de branche bijeen in een jaarlijkse ontmoeting (najaar) gericht op kennismaking, visieontwikkeling, uitwisseling en intervisie. We gebruiken deze sessie om de deelnemers tevens wegwijs te maken in de vereniging en haar werkwijze en organen.

Programmapunten 2011 van de beleidscommissies

Veel van de activiteiten / resultaten van de commissies komen tot stand door of onder verantwoordelijkheid van een van de vier beleidscommissies. Deze commissies hebben voor het jaar 2011 de volgende issues geformuleerd:

Commissie Strategie & Public Affaires

- Actualisering branchestrategie 'Agenda voor de toekomst' / traject waarbij de leden actief worden betrokken.
- Ontwikkelen van een public affairsbeleid en –werkplan voor de vereniging, incl. evaluatiecriteria.
- Inventariseren van de PA en PR issues, in kaart brengen van de betrokken stakeholders en de representaties van de vereniging in besturen / gremia elders in de branche en afstemmen / afspraken maken over het behartigen van de branchebelangen en het uitdragen van branchestandpunten.
- Vanuit het public affairsperspectief monitoren van beleidsontwikkelingen en de financieel-economische ontwikkelingen in de branche; bepalen en uitvoeren van beïnvloedingsacties. Opstellen van een tweemaandelijks, gestandaardiseerde public affairsmonitor.
- Advies over de inhoud en reikwijdte van de beoogde nieuwe bibliotheekwet.

Commissie Arbeidsverhoudingen & HRM

- Ontwikkelen meerjaren visie en strategie op de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de branche.
- Advies over onderhandelingsinzet nieuwe ronde CAO openbare bibliotheken.
- Activiteiten op het gebied van opleidingen en organisatieontwikkeling ("Goudklompjes" > op kostendekkende basis). (nog verder uit te werken o.b.v. eerste bijeenkomst voltallige commissie)

Commissie Marketing en Collectieve Promotie

- Ontwikkelen van een visie op de positionering van de bibliotheek / merkbeeld (i.r.t. actualisering Agenda voor de toekomst) > 4 themabijeenkomsten gedurende het jaar.
- Standpunt inzake de samenwerking / deelname aan de CPNB campagnes en de financiering van die deelname (op basis van een kosten-baten analyse) > 1^o helft 2011.
- Ontwikkelen van een instrument om de effectiviteit van collectieve campagnes te meten.
- Beeldmerk: actualisering handleiding, stimulering (juist) gebruik merkbeeld, laten ontwikkelen van nieuwe huisstijldragers > gedurende heel 2011.
- Plan van aanpak collectieve fondswerving campagnes > april 2011.
- Formulemanagement: advies over het eigenaarschap en de organisatie van het formulemanagement.
- Advies over de ontwikkeling van een landelijk tariefbeleid.
- Advies over de plaats van Customer Relationshipmanagement (CRM) in de bibliotheken > april.
- Ontwikkelen van een strategie op de marketing van Ebooks binnen de bibliotheken.
- Kennisdelen op marketingvraagstukken binnen de branche + 4 themabijeenkomsten over de noodzaak van marketing in de bibliotheekbranche en een uitwisselingsbijeenkomst voor marketingprofessionals in de branche.
- Advies over het fenomeen van een klantenkaart in het bibliotheekdomein (i.p.v. een bibliotheekkaart) + plan van aanpak.
- Benutten van de MOSAIC gegevens voor marketingdoeleinden.

Commissie Digitale Bibliotheek

- Ontwikkelen strategie implementatie digitale bibliotheek / onderzoeksvraagstellingen / partners.
- Adviezen voor standpunten inzake de ontwikkeling van de digitale diensten en activiteiten van BNL, SIOB, GII, NBD/Biblion e.d.
- Ontwikkelen kaders voor de Inkoopcommissie; beoordelen resultaat onderhandelingen van de Inkoopcommissie en het adviseren van het bestuur daarover.
- Communicatie via Nieuwsbrief, website en factsheets

De onderlinge afstemming tussen de commissies, het bureau en bestuur wordt in 2011 opgepakt, o.a. via twee bijeenkomsten met delegaties uit genoemde gremia.

In de tweede helft van 2011 zal het bestuur tezamen met de commissies de werkwijze, resultaten en plek van de commissies binnen de communicatie- en overlegstructuur van de vereniging evalueren. De gegevens die hier uit komen en de aanbevelingen worden met de leden gedeeld op de ledenvergadering van november.

Doorlopende activiteiten

Elke vereniging kent doorlopende activiteiten. De inzet er op is afhankelijk van het profiel van de vereniging, de actualiteit en vooral de mogelijkheden.

Zo kent de VOB als doorlopende activiteiten: monitoren van de beleidsomgeving en relevante informatie doorgeven aan de leden; beïnvloeden van die beleidsomgeving met de standpunten en zienswijzes van de vereniging; representatie en contacten onderhouden met voor de branche belangrijke nationale en internationale organisaties; deelname aan commissies en werkgroepen; besluitvorming over verenigingszaken organiseren en erover communiceren; de verenigingsadministraties uitvoeren.

Specifiek voor onze brancheorganisatie rekenen we tot deze activiteiten:

Strategie ontwikkelen en collectieve belangen behartigen en de leden vertegenwoordigen:

- Verzamelen gegevens en monitoren uit de beleidsomgeving en van de financieel-economische ontwikkelingen van de branche. Bijhouden van de standpunten van relevante andere spelers. Resultaten delen via website en Nieuwsbrief, of bilateraal met commissies en bestuur.
- Bepalen van de onderwerpen waarover de vereniging standpunten inneemt en lobbyt.
- Opbouwen en onderhouden van het politiek/bestuurlijke externe netwerk; idem het pers/medianetwerk.
- Representeren van de branche en haar standpunten en wensen onder de aandacht brengen (o.a. bij Consortium GII, FOBID, Eblida, IFLA, LibrarySchool, MKB Nederland, Federatie werkgeversverenigingen in de cultuur, PICA, Stichting Certificering, Stichting Bibliotheek.nl, bestuur CPNB).

In- en extern organiseren van de branche / afspraken maken binnen de vereniging en met derden:

- Overleg arbeidsvoorwaarden openbare bibliotheken (COAOB).
- Organiseren van ledenraadplegingen CAO OB wanneer er aanleiding toe is.
- Collectief lidmaatschap MKB Nederland en deelname aan MKB Nederland commissies.
- Monitoren en ontwikkelen / onderhandelen over afspraken met de auteursrechtenorganisaties via de StOL.
- Monitoren en ontwikkelen / onderhandelen over de collectieve inkoop van digitale content (Inkoopcommissie).
- Monitoren kwaliteitskader en certificeringstraject (Stichting Certificering Openbare Bibliotheken).

Diensten verlenen en kennis delen:

- Onderzoeksinstituten en onderwijsinstellingen motiveren vanuit hun taakstelling bij te dragen aan de kennis- en opleidingsbehoefte van de branche.
- Help desk / eerste vraagbaak: informatie & advies (incl. doorverwijsinformatie) verstrekken op de terreinen van de toepassing van de arbeidsvoorwaarden en het arbeidsrecht, maatschappelijk ondernemerschap & fondswerving, lokale lobby & mediabenedering, bestuursrechtelijke procedures bij subsidiekortingen e.d.

- Benchmarksysteem onderhouden, format monitoren en bijstellen.
- Vraagbaak op het gebied van het Merkbeeld in relatie tot projecten en ontwikkelingen elders in de branche.
- Netwerken monitoren en de werving van deelnemers ondersteunen (P&O).
- Externe partijen interesseren diensten voor de branche te ontwikkelen en tegen gunstige condities aan de leden aan te bieden.
- Onderhoud van de relaties / afspraken mantelovereenkomsten.
- Monitoren van kansen voor projectontwikkeling en projectfinanciering en aanvragen via het ministerie van OCW en anderen.

Onderhoud vereniging:

- Organisatie van 2 ledenvergaderingen > in mei en in november.
- Communicatie en berichtgeving organiseren waaronder de uitgave van de digitale Nieuwsbrieven (aantal afhankelijk van actualiteiten).
- Onderhoud website(s) / stimuleren, modereren en onderhouden van het digitale forum van de VOB.
- Activiteiten die nog voortkomen uit de ontvlechting van de oude VOB en de fusie: zie volgend hoofdstuk.

Werkwijze en verenigingbureau

Vereniging van, voor én door de leden

Nu de VOB ontvlecht is en gefuseerd is met de WOB biedt dat de kans een vereniging vorm te geven die echt van en voor de leden is. Een vereniging waar de leden zelf bepalen, welke onderwerpen wanneer en op elke wijze aan de orde komen en welke standpunten zij inneemt. En dus niet langer een verband waarin een groot deel van de activiteiten en standpunten in sterke mate beïnvloed wordt door een overheidsagenda. Dat biedt zicht op een vereniging waar de betrokkenheid van elk lid groter is en de leden in onderling debat tot standpuntbepaling en beleidskeuzes komen, in plaats van dat dat een proces is tussen ledenvergadering en bestuur. Een zelfbewuste en autonome vereniging, waarbij bestuur en bureau begeleiders zijn van het democratisch proces.

Deze kans, gevoegd bij de nieuwe financiële situatie, mag, nee, moet óók betekenen dat de actieve betrokkenheid van de leden veel belangrijker en noodzakelijker is dan voorheen. Een actieve betrokkenheid die verder gaat dan meepraten en meebeslissen. Die ook inhoudt dat leden zelf mee diensten vormgeven en hun kennis ter beschikking stellen in verenigingsverband. De werkplanning 2011 – ambitieus voor de middelen waarover de VOB beschikt - is alleen uitvoerbaar als de leden aantoonbaar actieve bijdragen leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van activiteiten, zoals bij de belangenbehartiging namens de vereniging, het formuleren van standpunten, ontwikkelen en aanbieden van diensten en bij het werven van fondsen voor de branche. Het bestuur rekent erop dat alle leden – naar gelang hun mogelijkheden – onbaatzuchtig ‘ja’ zullen zeggen als een beroep op hen gedaan wordt om bijdragen te leveren aan het collectieve belang en vanuit het perspectief van dat collectieve belang.

Daar waar in het verleden de ‘oude’ VOB nog wel eens de rol aannam van (vakinhoudelijke) kennisgenerator voor de branche en alle specialismen daarbinnen, zal daar in de toekomst zeker geen sprake meer van kunnen zijn. Sinds de ontvlechting en de realisatie van een Sectorinstituut Openbare Bibliotheken pakt de VOB die rol al niet meer. En vanaf 2011, als de focus van de vereniging er één is gericht op maatschappelijk ondernemerschap en werkgeverschap, zullen de leden hun kennis en ervaringen op het terrein van branchebeleid, bedrijfseconomische zaken, ondernemerschap en werkgeverszaken vooral onderling uitwisselen. De brancheorganisatie zal dat uitwisselen via een informatieplatform op de website mogelijk gaan maken. Twee uitgangspunten staan hierbij centraal: “halen = brengen” en “er is nauwelijks een vraag te bedenken die niet eerder al elders in de branche tot een antwoord heeft geleid” > vraag en aanbod dus aan elkaar koppelen.

De VOB zal vaker activiteiten organiseren samen met leden en daarbij gebruik maken van hun locatiemogelijkheden (ledencongressen, ledenraadplegingen e.d.).

Bureau, formatie en financiële mogelijkheden

De veranderde situatie en aanpak leiden ertoe dat de positie van het bureau veranderd is. Niet langer een intermediair tussen branche en ministerie, maar meer een procesmanager en coördinator voor de branche, aangestuurd door het beleid dat door de leden is vastgesteld en opererend met een helikopterview.

Formatie

Het verenigingsbureau heeft een beperkte omvang (11,45 fte); deze omvang en de expertise is reeds in 2009 bepaald en door de leden vastgesteld. Het team is voor het grootste deel gevormd uit onderdelen / medewerkers van de ‘oude’ VOB en nu wordt daar – naast enkele nieuwe aanstellingen - de WOB formatie aan toegevoegd. Het team is dus niet ‘organisch’ gegroeid. Dat betekent dat de komende tijd nog veel aandacht zal

moeten uitgaan naar het oppakken van de nieuwe functies, waarin de medewerkers geplaatst zijn, teambuilding, onderlinge communicatie en de wijze van samenwerking en kennisdeling. In de oorspronkelijke formatie was niet voorzien in capaciteit voor en deskundigheid in communicatie en websitebeheer. Mede dankzij ontstane vacatureruimte werken we deze lacune weg. Ook voor financiële administratie is in het oorspronkelijke formatieplan geen ruimte gepland. Die is in 2010 wel gecreëerd – hard nodig mede vanwege het ‘hoofdhouderschap’ van de VOB - maar dit is ten koste gegaan van de capaciteit voor secretariële ondersteuning voor de stafmedewerkers en commissies. We proberen dit in 2011 recht te zetten, maar gezien de financiële mogelijkheden zal dit slechts in beperkte mate kunnen gebeuren. Dit heeft consequenties voor de uitvoering van activiteiten én voor de functies van alle medewerkers binnen het bureau: er zal meer “hands on” gewerkt moeten worden met minder ondersteuning dan oorspronkelijk voorzien. Ook zullen alle medewerkers meer actief betrokken zijn bij de uitvoering van verenigingsactiviteiten die niet direct aan een van de vier beleidscommissies te koppelen zijn. Ook dit is in afwijking van het oorspronkelijke formatieplan dat er van uitging dat alle verenigingsactiviteiten direct aan een commissie gekoppeld zouden kunnen zijn. De praktijk is echter anders.

Financieel beperkte mogelijkheden

De VOB beschikt – zeker in vergelijking tot enkele jaren gelden – over beperkte financiële middelen. Deze worden hoofdzakelijk via contributie-inkomsten bijeen gebracht.

De verhouding tussen de vaste lasten (met name formatie, huisvestingslasten, kantoorfaciliteiten en centrale inkoop voor de leden) en de beschikbare flexibele activiteitenmiddelen is niet optimaal. Dit heeft zeer te maken met de ontvlechting van de ‘oude’ VOB en de daarbij gevolgde plaatsingsprocedure, de fusie tussen VOB en WOB waarbij is afgesproken dat de beide formaties in de fusie één op één zullen overgaan naar de nieuwe situatie en de doorloop van contracten van de oude VOB (geënt op een grote en kapitaalkrachtige organisatie). Deze vaste lasten zijn daarom op korte termijn weinig te beïnvloeden. Het bureau is bovendien gehuisvest op een dure locatie in relatie tot de omvang van de financiën, maar we kunnen contractueel pas per uiterlijk 1 juli 2013 voor een andere en wenselijk goedkopere domicilie kiezen, in Utrecht, zoals inmiddels besloten is. Bovendien is er de complexe contributiediscussie die op dit moment binnen de vereniging speelt; gekoppeld aan de financiering van de CPNB deelname voor de komende 2 jaar en de huidige financieel-economische situatie. De contributie dient al aanzienlijk verhoogd te worden om de aangegane financiële verplichtingen jegens de CPNB te kunnen nakomen. Een nog verdere verhoging vragen om de ambities van de vereniging steviger te kunnen waarmaken acht het bestuur niet reëel.

We moeten daarom accepteren dat verenigingsmiddelen beperkt zijn, het niet mogelijk zal zijn de verhouding tussen vaste lasten en flexibele activiteitenmiddelen op korte termijn in gunstige richting te veranderen en dus dat de activiteitenmiddelen krap zijn. De VOB zal de komende 3 jaar moeten roeien met de riemen die zij heeft – die zij van haar leden krijgt - en die zijn kort.

Het bureau gaat daarom actief op zoek naar subsidies en fondsen die kunnen bijdragen aan de activiteiten en financiële verplichtingen (CPNB) van de vereniging en zo meehelpen de financiële slagkracht van de vereniging te ondersteunen. Daartoe wordt een werkgroep ingesteld, die ook zal verkennen welke financiële bronnen er in Nederland en Europa voor de gehele branche nog ontsloten kunnen worden.

Bij deze strategie past ook aanboren van bronnen via betaalde dienstverlening: het – binnen de zittende formatie – leveren van diensten aan derden (Netwerk van Directeuren; Stichting Bibliotheek Innovatieprijs).

Individuele dienstverlening – waaronder ook gerekend de facultatieve deelname aan door de vereniging te organiseren studiedagen e.d. - zal om bovengenoemde redenen alleen op minimaal kostendekkende basis kunnen worden aangeboden (retributie).

Mede uit kostenoverwegingen zullen allerlei documenten, óók de agenda's en stukken van de ledencongressen, in de loop van 2011 steeds meer alleen digitaal gespreid worden (printversie beschikbaar

tegen betaling).

Halverwege het jaar zal het bureau bij het bestuur een voorstel neerleggen over hoe per 2012 de begroting van de vereniging duurzaam sluitend gekregen kan worden. Natuurlijk wordt het bestuursstandpunt hierop met de leden gedeeld in het kader van het vaststellen van de begroting 2012.

De VOB laat in de tweede helft van 2011 onderzoeken of het een interessante optie kan zijn voor de vereniging en haar leden om op enigerlei moment aanspraak te gaan maken op de BTW vrijstelling voor belangenbehartiging c.q. voor brancheverenigingen.

Communicatie en (internationale) representatie

De VOB heeft er last van dat in het oorspronkelijke formatieplan niet in deskundigheid / capaciteit op het gebied van communicatie en websitebeheer voorzien was. De WOB was te klein om hier überhaupt iets op te organiseren: de beleidsmedewerkers pakten dit zelf op en niet zonder succes. De functies van een verenigingsbureau, de nu te bereiken schaalgrootte en de activiteitenportefeuille maken dat de communicatie en het websitebeheer professioneler aangepakt dient te worden. In het formatieplan voor 2011 is in capaciteit voorzien. De werkzaamheden zullen we uitvoeren op basis van een in de eerste helft van het jaar te ontwikkelen communicatiebeleidsplan.

We brengen in beeld waar de VOB nationaal en internationaal representatieve verplichtingen is aangegaan en we bepalen of deze nog passen – en onder welke (financiële) condities - bij het nieuwe profiel van de vereniging, of beter bij één van de andere landelijke bibliotheekorganisaties thuishoren. Een deel van deze activiteiten heeft de VOB reeds uitbesteed aan FOBID - Netherlands Library Forum.

In 2011 zal de internationale inzet van de VOB verder worden bekeken vanuit het perspectief van de belangenbehartigingstaak van de VOB (o.a. auteursrecht, eigendomsrecht, toegang tot informatie) en uitwisseling van strategische kennis. Dit ook in relatie tot de internationale taken van het Sectorinstituut. De VOB is en blijft dit jaar lid van EBLIDA en IFLA (internationaal) en FOBID, Kunsten '92, MKB Nederland en de Federatie van Werkgeversverenigingen in de in de Cultuur – FC (nationaal). We treden in overleg met deze partijen over de hoogte van de lidmaatschapsbijdrage; die is in een aantal gevallen nog gekoppeld aan de grotere financiële armlslag van de oude VOB.

Samenwerking

De VOB streeft naar nauwe samenwerking en afstemming op activiteitsniveau met het Netwerk van Directeuren en naar samenwerking met de andere brancheorganisaties op het gebied van maatschappelijk / cultureel ondernemerschap en in de hoek van de media.

Andere aandachtspunten en acties voor 2011 (voor zover nog niet eerder genoemd):

Afronden ontvlechting oude VOB:

- Plaatsingsprocedure afronden.
- Besluit nemen over het eigenaarschap van diverse collectieve digitale producten / diensten die thans bij Stichting Bibliotheek.nl en elders belegd zijn en de exploitatie ervan met de betrokken partijen regelen en contractueel vastleggen. Opzetten van een systeem van monitoring van de exploitatie van deze producten / diensten.
- Ledenadministratie en adressenbeheer opzetten (nu nog bij SIOB).
- Beheer bestaande VOB mantelovereenkomsten intern organiseren (nu nog bij SIOB)
- Verzelfstandigen / elders onderbrengen van de vakberaden / platforms die binnen de “oude” VOB-structuur opereerden. Overdrachtsbijeenkomst voor de deelnemers aan de vakberaden / platforms organiseren.
- Frictiekosten administreren en verrekenen met het ministerie van OCW.

Fusie VOB <> WOB:

- Integreren van de leden- en financiële administraties van VOB en WOB.
- Integreren van de teams van VOB en WOB.
- Integreren van de communicatiemiddelen en –kanalen van VOB en WOB, waaronder de websites en digitale Nieuwsbrieven. Toepassing huisstijl (merkbeeld) op alle huisstijldragers organiseren.
- VOB en WOB pakket mantelovereenkomsten screenen en samensmelten tot een samenhangend pakket.

Overig:

- Financiële administratie en rekeningschema aanpassen aan nieuwe situatie en op de verenigingsfuncties toegesneden begrotings- en verantwoordingssystematiek ontwikkelen.
- Professionaliseren van de financial governance en de planning & control cyclus.
- Hoofdhuurderschap VOB: contractbeheer en financiële administratie voor gezamenlijke huisvesting en kantoorgebonden kosten voeren. Overleg over en afrekeningen opstellen voor SIOB en BNL.

Bijlage 1

Profiel en uitgangspunten van de vereniging

Profiel

In de ledenvergadering van de VOB in december 2009 en in de In de gecombineerde ledenvergadering van de VOB en de WOB van oktober 2010 zijn in het kader van de fusie en de opbouw van de twee verenigingen besluiten genomen over het profiel van de VOB.

Uit: *Een nieuwe vereniging van openbare bibliotheken:*

De rollen van de NVOB

De NVOB is dé organisatie voor visieontwikkeling en collectieve belangenbehartiging van het Nederlandse openbare bibliotheekwerk. Het is het platform waar leden gezamenlijk optrekken om inhoudelijke en strategische keuzes te maken. Want de NVOB bestaat bij de gratie van haar leden. Zij bepalen de agenda en zij zijn degenen die inzet moeten plegen om de NVOB tot een slagvaardige en gezaghebbende organisatie te laten uitgroeien.

Brancheorganisaties kunnen verschillende rollen vervullen:

- * De diplomaat, die de lobby richting beleidsmakers voor zijn rekening neemt.
- * De onderhandelaar, die voor de leden zo gunstig mogelijke afspraken maakt met externe partijen.
- * Adviesbureau, dat informatie en advies levert aan haar leden.
- * Het gilde, dat zorgt voor kwaliteitsbewaking door bindende afspraken te maken met haar leden.
- * De sociëteit, die de ontmoeting en kennisuitwisseling tussen vakgenoten organiseert.

Als professionele brancheorganisatie willen wij alle verenigingsfuncties vervullen die de leden van ons verwachten. Met het oog op de veranderde omgeving waarin de VOB moet opereren, zullen de rollen van 'diplomaat' en 'onderhandelaar' echter dominant zijn, op de voet gevolgd door de rollen van 'gilde' en 'sociëteit'. In vergelijking daarmee is de rol als 'adviesbureau' tamelijk beperkt.

Diplomaat > belangenbehartiger / representant

Diplomaat zijn houdt in dat de VOB de belangen van de branche onder de aandacht brengt bij de betrokken overheden en hun organisaties en organen, met het doel invloed uit te oefenen op het beleid. Een professionele aanpak van lobby en Public Affairs is daarbij van cruciaal belang. Effectieve beïnvloeding vraagt om een uitgekende lobbystrategie, een duidelijke agenda en een zorgvuldige analyse van stakeholders en issues. Politieke sensitiviteit, netwerkgerichtheid en strategisch inzicht zijn daarbij een vereiste. (...)

Onderhandelaar > lobbyist / afspraken met externen maken

Als onderhandelaar maakt de VOB bindende afspraken met andere partijen. (...) Daarnaast onderhandelt de VOB o.a. over gezamenlijke inkoop en over collectieve zaken als leenrecht, auteursrecht, privacy etc. (...) Met de integratie van de WOB krijgt de VOB ook de rol van onderhandelaar als het gaat om CAO-afspraken met de bonden.

Gilde > in en extern organiseren van de branche

Over tal van zaken werden de afgelopen jaren bindende afspraken gemaakt: certificeringnormen, administratieve standaarden, een keurmerk voor bibliotheeksystemen, een landelijk beeldmerk, collectieve marketing / campagnes etc. (...) De functie van gilde zal de komende jaren nog verder worden uitgebouwd. Positionering, marketing en formulemanagement spelen daarin een centrale rol.

Sociëteit

Onderling vertrouwen en netwerkgerichtheid zijn belangrijk voor een goed functionerende branchevereniging. Beide worden versterkt door het ondernemen van gezamenlijke activiteiten; door met elkaar te spreken en kennis uit te wisselen.

Naast de VOB zijn verschillende gremia actief, zoals de Plusbibliotheken en het Netwerk van Directeuren. Zij spelen een belangrijke rol in de voorbereiding van gedachten over koers en strategie van de branche en bieden deelnemers een programma voor debat en informatie-uitwisseling. De VOB wil ook voor deze gremia een ontmoetingsplatform zijn, zodat de aanwezige kennis en inzichten verbonden kunnen worden aan de gezamenlijke agenda van de leden.

Adviesbureau

De VOB kan haar leden desgewenst adviseren over werkgeverszaken, bedrijfsvoering, lobby, personeels-management, juridische zaken, informatie, inkoop etc. De VOB is echter geen adviesbureau in de gebruikelijke zin van het woord. Er zijn voldoende spelers op de markt die deze rol op zich kunnen nemen. Bovendien heeft de vereniging te weinig formatie en budgettaire ruimte om als adviesbureau te kunnen optreden. In de meeste gevallen zal de VOB dan ook alleen als doorverwijzer en makelaar fungeren. (...)

De missie van de NVOB

- * Behartigen van gezamenlijke belangen van de openbare bibliotheekbranche.
- * De brancheorganisatie treedt slagvaardig, flexibel en vraaggestuurd op als belangenbehartiger, dienstverlener, ontmoetingsplaats en werkgeversorganisatie voor haar leden.
- * De brancheorganisatie bundelt de kracht die uit het bibliotheekveld komt. Zij draagt bij aan de kwaliteit, zichtbaarheid en continuïteit van het openbaar bibliotheekwerk in Nederland.

Taken

De missie NVOB laat zich in vier hoofdtaken vertalen:

1. Strategie, collectieve belangenbehartiging en lobby.
2. Marketing en promotie.
3. Werkgeverszaken en HRM.
4. Dienstverlening en brancheforum

Uit: de op 14 oktober 2010 vastgestelde *statuten van de vereniging (preambule en artikel 2)*:

(...) De nieuwe VOB heeft als belangrijkste taken de collectieve belangenbehartiging van haar leden (strategische positionering), het intern en extern organiseren van de branche en het leveren van collectieve (informatie)diensten. En wel op de terreinen van de arbeidsverhoudingen, de continuïteit van de bibliotheekorganisaties, hun onderlinge samenwerking / netwerkvorming en hun ondernemerschap. De vereniging werkt vanuit een helicopterview op landelijk niveau aan de randvoorwaarden van wet- en regelgeving en afspraken met derden, aan de maatschappelijke legitimatie en aan de zichtbaarheid van de bibliotheekorganisaties, opdat de leden op decentraal niveau hun maatschappelijk ondernemerschap, continuïteit en werk zo goed mogelijk kunnen vormgeven en de keuzes daartoe zo goed mogelijk kunnen maken.

Ze beweegt zich namens en voor de leden vooral in de politiek-bestuurlijke context, de omgeving van de arbeidsverhoudingen en die van het ondernemerschap (MKB). En natuurlijk ook in die van de relevante aanpalende sectoren: onderwijs, cultuur, educatie, informatie, media en letteren, ICT. Daarbij werkt de vereniging vanuit het perspectief van het werkgeverschap en maatschappelijk ondernemerschap.

Haar doelgroep is de leiding / het management van de lidorganisaties en de staf op bedrijfseconomisch terrein.

De nieuwe vereniging is op de toekomst georiënteerd, omgevingsgericht en focust met een sterk politiek-bestuurlijke en sociaaleconomische antenne. Ze kent een balans tussen enerzijds toekomstgerichtheid en innovatie, en anderzijds een grote ledenbetrokkenheid en eigendomsgevoel van al haar leden. Daarbij geeft zij zich rekenschap van de pluriformiteit binnen de vereniging.

De nieuwe VOB is een vereniging van, voor en door de leden en bundelt daartoe de krachten van de branche. De leden worden niet alleen geacht actief betrokken te zijn bij de besluitvorming, maar evenzeer bij de voorbereiding van het beleid, de visie- en strategieontwikkeling, standpuntbepaling en de uitvoering van het vastgestelde beleid.

Het doel van de vereniging is de behartiging van de belangen van de aangesloten leden vanuit het perspectief van hun maatschappelijk ondernemerschap en werkgeverschap. De vereniging beoogt hiermee de versterking van het maatschappelijk belang, de positie en het functioneren van de openbare bibliotheken in Nederland (...).

Op basis daarvan is onderstaand profiel geformuleerd:

Krachten bundelen, afspraken maken, zichtbaar zijn

De VOB is een vereniging voor maatschappelijk ondernemers in de openbare bibliotheekbranche: de branche van organisaties die zich bezig houden met (de ondersteuning van) openbaar bibliotheekwerk. Die - met andere woorden - actief zijn in het publieke domein van lezen/leesbevordering, kennis, educatie, informatie, cultuur & media of dat mede ondersteunen.

De VOB komt voor de belangen van haar leden op, onderhandelt namens hen en lobbyt. Ze bundelt de krachten van haar leden en motiveert hen bij hun ontwikkeling tot succesvolle werkgevers in het publieke domein of bij ondersteunende organisaties/bedrijven. Ze behartigt de collectieve belangen van de lidinstellingen en creëert op landelijk niveau randvoorwaarden waarmee zij op lokaal en provinciaal niveau hun maatschappelijk ondernemerschap verder kunnen vormgeven.

De VOB stimuleert dat de leden gezamenlijk – o.l.v. de commissies – een koers uitzetten die de brancheambitie

waar maakt: cultureel ondernemende, maatschappelijk relevante, op kwaliteit gerichte en zichtbare bibliotheekorganisaties, die professionele en eigentijdse diensten bieden die voor brede lagen van de bevolking bereikbaar en herkenbaar zijn.

De VOB ontwikkelt met en voor haar leden het arbeidsvoorwaardenbeleid, sluit met de vakbonden de CAO openbare bibliotheken af en stemt af met andere arbeidsvoorwaardenregelingen in aanverwante branches en met de VNG.

De VOB bevordert samenwerking tussen de leden en maakt onderlinge uitwisseling van hun kennis mogelijk.

Uitgangspunten

De VOB is georiënteerd op de toekomst, omgevingsgericht, focust op beleid en heeft een sterke cultuurpolitiek-bestuurlijke en een sociaaleconomische antenne. Die antenne is gericht op de maatschappelijke meerwaarde van de openbare bibliotheken als netwerkorganisaties en het gehele bestel.

Ze kent een balans tussen enerzijds toekomstoriëntatie & vernieuwing en anderzijds ledenbetrokkenheid & eigendomsgevoel: de vereniging is van, voor en door de leden. Een sterke platformfunctie onder het motto “Halen én brengen”, die wordt gevormd door de commissies. En bovendien realistisch: niet iedereen altijd tevreden willen en kunnen stellen, maar alle leden moeten zich wel kunnen herkennen.

De vereniging biedt ruimte voor en respecteert de verscheidenheid in ontwikkelingsstadia van de lidorganisaties, hun context en hun opvattingen. Maar ze kijkt wel vooruit, naar ontwikkelingen die gaan komen, bedreigingen en vooral de kansen. Daar attendeert ze haar leden op en duidt die.

VOB stimuleert eigentijds werkgeverschap en maatschappelijk ondernemerschap – breder te zien dan alleen in een financiële context – en moedigt haar leden aan zelfstandig en tijdig keuzes te maken met betrekking tot hun (markt)positionering, maatschappelijke profilering, kwaliteit en hun beleidsmatige en bedrijfsmatige professionalisering.

De VOB is de centrale gesprekspartner voor de diverse overheden en voor de landelijke (beleids)organisaties op het gebied van bibliotheek, leesbevordering, kennis, mediawijsheid, cultuur, onderwijs en vrije tijd. De vereniging profileert de branche en haar opvattingen bij alle betrokkenen en belanghebbenden, waar zinvol ook in het buitenland.

De activiteiten zijn gericht op de leiding van de lidorganisaties: zij is immers verantwoordelijk voor de werkgeversfunctie en voor de ontwikkeling en positionering van het werk op decentraal niveau. De doelgroep is te omschrijven als de directeurs (directeur-bestuurders) en middenmanagement van de bibliotheken en op afzonderlijke bedrijfseconomische thema's ook de staffunctionarissen.

Bijlage 2

Funcities en taken van de vereniging

Criteria

- Eerste prioriteit hebben die taken die inhoud geven aan de bestaansgrond van de vereniging: “Waartoe ben je als vereniging in het leven geroepen. Wat kun/moet je als vereniging doen wat andere partijen niet kunnen of mogen?”.
- Het collectief branchebelang staat voorop en is leidend bij de bepaling van standpunten, activiteiten en inzet van middelen.
- De bindingskracht en profilering van de vereniging moet na de ontvlechting en fusie opnieuw op peil gebracht worden: via (commissie)activiteiten waar alle geledingen zich in voldoende mate in herkennen en via zichtbaarheid naar de leden en de cultuurpolitieke en sociaal-maatschappelijke beleidsomgeving.
- Geïntegreerde beleidsontwikkeling / standpuntbepaling op strategisch branchebeleid en werkgeverszaken.
- Als professionele vereniging moeten we op alle verenigingsfuncties activiteiten kunnen laten zien: diplomaat, onderhandelaar, gilde/organisator, sociëteit en adviesbureau. De inzet per functie kan verschillen naar gelang de actualiteit en de mogelijkheden.
- Realistische ambities in relatie tot de mogelijkheden: “Wat kunnen we voor de leden doen met de middelen die we van de leden krijgen?”. De VOB hoeft en kan niet alles op te pakken, maar kan andere partijen motiveren zich in te zetten voor de belangen en de behoeften van de branche.
- De vereniging kan en wil niet treden in de keuzes die de afzonderlijke leden willen/moeten maken binnen hun lokale/provinciale context; zij zijn daar als maatschappelijk ondernemer zelf verantwoordelijk voor. Wat we doen moeten we goed kunnen doen: kwaliteit gaat voor kwantiteit.

Funcities en taken

A. Strategie, collectieve belangenbehartiging en lobby, representatie

- Continu actueel houden van de visie op het openbare bibliotheekwerk en het anticiperen op nieuwe sociaal-maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.
- Gezamenlijk vaststellen, borgen en voortdurend vernieuwen van de strategische beleidsagenda van de branche (Agenda voor de toekomst, incl. digitale bibliotheek) en het daartoe (laten) verzamelen en analyseren van gegevens uit en over de branche.
- Gezamenlijk vaststellen, borgen en voortdurend vernieuwen van de strategische arbeidsverhoudingen-agenda van de branche (incl. meerjarenbeleid arbeidsvoorwaarden) en het daartoe (laten) verzamelen en analyseren van gegevens uit en over de branche.
- Het op de juiste momenten informeren en beïnvloeden van de betrokken beslissers, beïnvloeders en opinionleaders op alle politiek / bestuurlijke niveaus in de cultuurpolitieke en sociaal-economische omgeving.
- Vertegenwoordigen van de branche openbare bibliotheken in landelijke en internationale organisaties en overlegplatforms.

- Optreden als belangenbehartiger en gesprekspartner naar het sectorinstituut SIOB en andere (beleids)organisaties en adviesraden in de beleidsomgeving van de bibliotheekorganisaties.

B. In- en extern organiseren van de branche / afspraken maken binnen de branche en met derden

1) Collectieve marketing en promotie

- Verzamelen en analyseren van gegevens over de resultaten en effecten van het bibliotheekwerk in de samenleving en onder de verschillende segmenten van de bevolking.
- Het in samenwerking met andere partijen uitdragen van de kernkwaliteiten van de bibliotheekbranche.
- Introduceren en uitbouwen van ‘formulemanagement’ waarmee de leden zich als herkenbaar en eenduidig openbaar bibliotheekmerk in Nederland kunnen positioneren.
- Voeren van landelijke promotiecampagnes (in samenwerking met de CPNB).

2) Arbeidsverhoudingen, werkgeverszaken en HRM

- Voeren van onderhandelingen voor de collectieve arbeidsvoorwaarden (CAO).
- Maken van afspraken en leveren van bijdragen aan een aantrekkelijk werkgeverschap van bibliotheekorganisaties.
- Maken van afspraken en zorgen voor een arbeidsmarkt- en pensioenbeleid.
- Ontwikkelen en in de branche implementeren van kaders voor een toekomstgericht HRM-beleid.

3) Collectieve inkoop content

- Onderhandelen over gezamenlijke inkoop content en materialen met derden en deze ter beschikking stellen aan de leden.
- (Juridisch) beheren van het collectieve belang van branchegoederen, intellectueel eigendom en collectieve rechten.
- Voeren van (juridische) onderhandelingen over collectieve zaken als leenrecht, auteursrecht, privacy, RFID standaarden en met betrokken partijen tot voor de leden profijtelijke afspraken komen.

C. Dienstverlening en kennisdelen (brancheforum / ontmoeten)

- Onderhandelen over raamcontracten met derden en deze ter beschikking stellen aan de leden.
- Juridische advisering en ondersteuning inzake de CAO OB en andere arbeidsvoorwaardenregelingen (‘help desk’).
- (Laten) samenstellen en aanbieden van opleidingsprogramma’s op het gebied van werkgeverschap, management en leiderschap in de bibliotheekbranche.
- Ter beschikking stellen, doorontwikkelen en beheren van een benchmarksysteem / BIS.
- Ontwikkelen en beheren van brancheformules en algemeen toepasbare modellen ten behoeve van de bedrijfsvoering van openbare bibliotheken.
- Bevorderen en mogelijk maken van de uitwisseling van kennis en ervaring op het niveau van management, governance en staffuncties.
- Informeren van leden over relevante feiten, ontwikkelingen en maatschappelijke trends.
- Bevorderen en mogelijk maken van collegiale en professionele contacten ten behoeve van visie- en opinievorming en het delen van kennis en vaardigheden; (laten) organiseren van excursies, werkbezoeken en conferenties voor leden en hun relaties en die van de branchevereniging (SIOB, BNL, RvC, VNG, IPO, OCW, FOBID e.d.).
- Aanboren van externe financieringsbronnen voor de branche en haar vereniging en met lidinstellingen ontwikkelen van projecten daarvoor.

Bijlage 3

Lijst bestuur en medewerkers, commissies en vertegenwoordigingen per 01-01-2011

Bestuur en medewerkers

Bestuur

- Erik Jurgens – voorzitter
- Nanno Nanninga – vice-voorzitter WOB zaken (Bibliotheek Het Markiezaat Bergen op Zoom)
- Charles Noordam – vice-voorzitter VOB zaken / penningmeester (Bibliotheek Den Haag)
- Marion Mertens (Bibliotheek Hengelo)
- Irmgard Gunneweg (Bibliotheek aan den IJssel, Capelle aan den IJssel)
- Chris Wiersma (Bibliotheek Almere)
- Rob Pronk (Biblionet Groningen)
- Jos Debeij (Bibliotheek Deventer)
- vacature buitenlid

Medewerkers (vast dienstverband)

- Ap de Vries – directeur
- Paul Busker – commissiesecretaris HRM / secretaris arbeidsverhoudingen en werkgeverszaken
- Inge van Asperen – beleidsadviseur / beheer vereniging
- Francien van Bohemen – commissiesecretaris Strategie en PA / coördinator communicatie
- Monica van den Donker – secretariaat / financiële- en ledenadministratie
- Marian Koren – sr. beleidsadviseur
- Karlijn van de Lelij – beleidsadviseur
- Christine Oyen – beleidsadviseur werkgevers- en juridische zaken
- Jos van Pelt – beleidsadviseur werkgeverszaken

Medewerkers (tijdelijk dienstverband per 01-01-2011)

- Coen van Hoogdalem – commissiesecretaris Marketing / Collectieve promotie en Digitale bibliotheek
- Sindy Rijnvis - directiesecretariaat
- Melissa Roeling - officemanager

Vacatures (per 01-01-2011)

- medewerker secretariaat / directiesecretaresse (0,66 fte)
- medewerker communicatie / websitebeheer (0,5 fte)
- medewerker secretariaat / commissiesecretaresse / telefoon/receptie (0,66 fte)

Commissies

Beleidscommissies

Commissie Strategie & Public Affairs

- Huub Leenen, voorzitter (Bibliotheek Spijkenisse)
- Chris Wiersma, portefeuillehouder bestuur (Bibliotheek Almere)
- Marianne Bakker (Bibliotheek Rivierenland, Tiel)
- Jellie Tiemersma (Bibliotheekservice Fryslân, Leeuwarden)
- Christine Kempkes (Amstelland Bibliotheken, Amstelveen)
- Jannie van Vugt (BibliOosterschelde, Heinkenszand)
- Sjaak Driessen, De Bblthk, Wageningen)
- Harry van der Klink (Bibliotheek Zuid-Hollandse Delta, Hellevoetsluis)
- Francien van Bohemen (VOB - commissiesecretaris)

Commissie arbeidsverhoudingen & HRM

- Jacqueline Roelofs, voorzitter (Blauwe Brug, Nijverdal)
- Dianne Weersink (Bibliotheek Gelderland Zuid, Nijmegen)
- Maria Van Iersel (Bibliotheek De Meierij, Vught)
- Jan Gommer (FlevoMeer Bibliotheek, Lelystad)
- Anne Tiemersma (Bibliotheken Midden-Fryslân, Leeuwarden)
- Annemieke Brouwer (Biblionet Drenthe en Groningen, Assen / Groningen)
- Petra Jellema (ProBiblio, Hoofddorp)
- Paul Busker (VOB – commissiesecretaris)

Commissie Marketing & Collectieve Promotie

- Thijs Torreman, voorzitter (Bibliotheek Eindhoven)
- Rob Pronk, portefeuillehouder bestuur (Biblionet Groningen, Groningen)
- Astrid Vrolijk (Bibliotheek Zwolle)
- Lianne Busser (Bibliotheek Veluwezoom, Dieren)
- Liesbeth Vogelaar (Bibliocenter, Weert)
- Elisabeth Duijser (Probiblio, Hoofddorp)
- Boudewijn van der Lecq (Cubiss, Tilburg)
- Frans Bergveld (Bibliotheek Waterland, Purmerend)
- Coen van Hoogdalem (VOB – commissiesecretaris)

Commissie Digitale Bibliotheek

- Hans van Prooijen, voorzitter (Biblionet Drenthe, Assen)
- Jos Debeij, portefeuillehouder bestuur (Bibliotheek Deventer)
- Nan van Schendel (Bibliotheek Gouda)
- Margot Nicolaes (DOK Delft)
- Pieterneel Geurtsen (Bibliotheek Midden Brabant, Tilburg)
- Rob Visser (Openbare Bibliotheek Amsterdam)
- Mannes Westra (Kopgroep Bibliotheken, Den Helder)
- Mark Deckers (Overijsselse Bibliotheekdienst, Nijverdal)
- Coen van Hoogdalem (VOB - commissiesecretaris)

Overige commissies e.d.

Onderhandelingsdelegatie CAO openbare bibliotheken

- Marion Mertens (Bibliotheek Hengelo / bestuur VOB)
- Nanno Nanninga (Bibliotheek Het Markiezaat Bergen op Zoom / bestuur VOB)
- Paul Busker (VOB)

Onderhandelingsdelegatie StOL

- Hans van Velzen (Openbare Bibliotheek Amsterdam)
- Jan-Ewout van der Putten
- vacature
- Evert Slot (Sectorinstituut SIOB – secretaris)

Inkoopcommissie

- Hans van Velzen (Openbare Bibliotheek Amsterdam)
- Lotte Sluysen (Stadsbibliotheek Haarlem)
- Peter van Eijk (Stichting Bibliotheek.nl)
- Clementine Bevers (Stichting Bibliotheek.nl – secretaris)

Stuurgroep Ebooks (gezamenlijk met SIOB en BNL)

- Lotte Sluysen (Stadsbibliotheek Haarlem / Inkoopcommissie VOB)
- Hans van Velzen (Openbare Bibliotheek Amsterdam / Inkoopcommissie VOB)
- Peter van Eijk (Stichting Bibliotheek.nl)
- Marian Pater (Sectorinstituut SIOB)
- Coen van Hoogdalem (VOB)
- Michiel Laan (Stichting Bibliotheek.nl - projectleider)
- Clementine Bevers (Stichting Bibliotheek.nl – secretaris)

Vertegenwoordigingen namens de VOB

Bestuur Stichting Certificering

- Anneke Verwijs
- Arend Middelveld (Biblionet Groningen, Groningen)

Bestuur Stichting Bibliotheek.nl

- Henriette de Kok (Bibliotheek Midden Brabant, Tilburg)
- Eppo van Nispen tot Sevenaer (CPNB Amsterdam)

Bestuur FOBID

- Ap de Vries (VOB)

Bestuur CPNB

- Ap de Vries (VOB)

Consortium Gemeenschappelijke Informatie Infrastructuur GII / Werkgroep vernieuwing

- Henriette de Kok (Bibliotheek Midden Brabant, Tilburg)

Bestuur PICA

- Rob Pronk (Biblionet Groningen / namens de Plus-bibliotheken)
- Henriette de Kok (Bibliotheek Midden Brabant, Tilburg)
- vacature

EBLIDA / vertegenwoordiging in ledenvergadering

- Erna Winters (Bibliotheek Kennemerwaard, Alkmaar)
- Ap de Vries (VOB) / Marian Koren (VOB)

EBLIDA / bestuur

- Erna Winters (Bibliotheek Kennemerwaard, Alkmaar)

IFLA / vertegenwoordiging in ledenvergadering

- Marian Koren (VOB)
- Ap de Vries (VOB)

Bestuur Stichting Boekportaal

- Anne Rube (ProBiblio, Hoofddorp)
- Erik Jurgens (VOB)
- Jan-Ewout van der Putten

Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken (COAOB)

- Marion Mertens (Bibliotheek Hengelo / bestuur VOB)
- Nanno Nanninga (Bibliotheek Het Markiezaat, Bergen op Zoom / bestuur VOB)
- Paul Busker (VOB)
- Christine Oyen (VOB)

Vaste commissie van advies inzake arbeidsrechtelijke geschillen

- De heer L. Poell
- Henk Kemperman
- De heer J. Swarte (plv. lid)

MKB Nederland

- Paul Busker (VOB)

MKB Nederland commissie Cluster Vrije Tijd

- Paul Busker (VOB)

MKB Nederland Hoofdbeleidscommissie sociaaleconomische zaken en fiscale zaken

- Paul Busker (VOB)

MKB Nederland CAO commissie

- Paul Busker (VOB)

MKB Nederland Commissie arbeidsmarktpolitiek

- Paul Busker (VOB)

Bestuur Pensioenfonds Openbare Bibliotheken

- Jos van Pelt (VOB)

Bestuur Stichting Libraryschool

- N.t.b.

Bestuur Kunsten '92

- Ap de Vries (VOB)

Redactieraad tijdschrift Digitale Bibliotheek (Essentials Media)

- Francien van Bohemen (VOB)

Projectgroep Datawarehouse / Stichting Bibliotheek.nl

- Coen van Hoogdalem (VOB)
- Inge van Asperen (VOB)

Stuurgroep bibliotheekautomatisering / SIOB

- Coen van Hoogdalem (VOB)

Programmaraad Digivaardig – Digibewust / ministerie van Economische Zaken

- Coen van Hoogdalem (VOB)

ECABO

- Paul Busker (VOB)

Federatie werkgeversverenigingen in de cultuur FC

- Paul Busker (VOB)

Colofon

Samen sterk! Jaarplan 2011: speerpunten, activiteiten en resultaten
Vereniging van Openbare Bibliotheken
Vastgesteld in de gecombineerde algemene ledenvergadering van VOB en WOB, 9 december 2010 te
Maastricht
Tekstbijdragen: medewerkers VOB en WOB
Samenstelling en redactie: Ap de Vries
Den Haag, december 2010

© Vereniging van Openbare Bibliotheken

Meer informatie over de VOB en haar diensten is verkrijgbaar bij het bureau van de vereniging.

Bezoekadres:
Grote Marktstraat 43 2511 BH Den Haag

Postadres:
Postbus 16146 2500 BC Den Haag

Telefoon:
070 – 309 05 00

Fax:
070 – 309 05 99

Email:
info@debibliotheken.nl

Internet:
www.debibibliotheken.nl
www.wobsite.nl

De VOB is van maandag t/m vrijdag van 09.00 tot 17.00 uur telefonisch bereikbaar.
Gedurende vakantieperioden kunnen andere bereikbaarheidstijden gelden.