

Sociaal Jaarverslag

2024



Inhoud

Basisgegevens van de organisatie.....	2
Kengetallen van het personeelsbestand.....	4
HRM.....	11
Arbeidsvoorwaarden.....	13
Arbeidsomstandigheden.....	13
Arbeidsverhoudingen.....	14
Vrijwilligers.....	15

Basisgegevens van de organisatie

In de bibliotheek is iedereen welkom. Je kunt bij ons boeken en andere materialen lenen, rustig lezen of studeren, kennis opdoen, (digi)taalvaardiger worden en andere mensen ontmoeten. Met onze collectie, programmering, educatieve projecten en aantrekkelijke locaties zorgen we ervoor dat iedereen kan (blijven) meedoen in onze samenleving. De bibliotheek brengt mensen bij elkaar. Zodat we beter samen-leven.

Visie

We gaan voor een inclusieve samenleving waarin iedereen elkaar verstaat, begrijpt én accepteert. Met een open blik op de wereld, zonder vooroordelen. Een samenleving waarin iedereen mee kan doen en zich persoonlijk kan ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf.

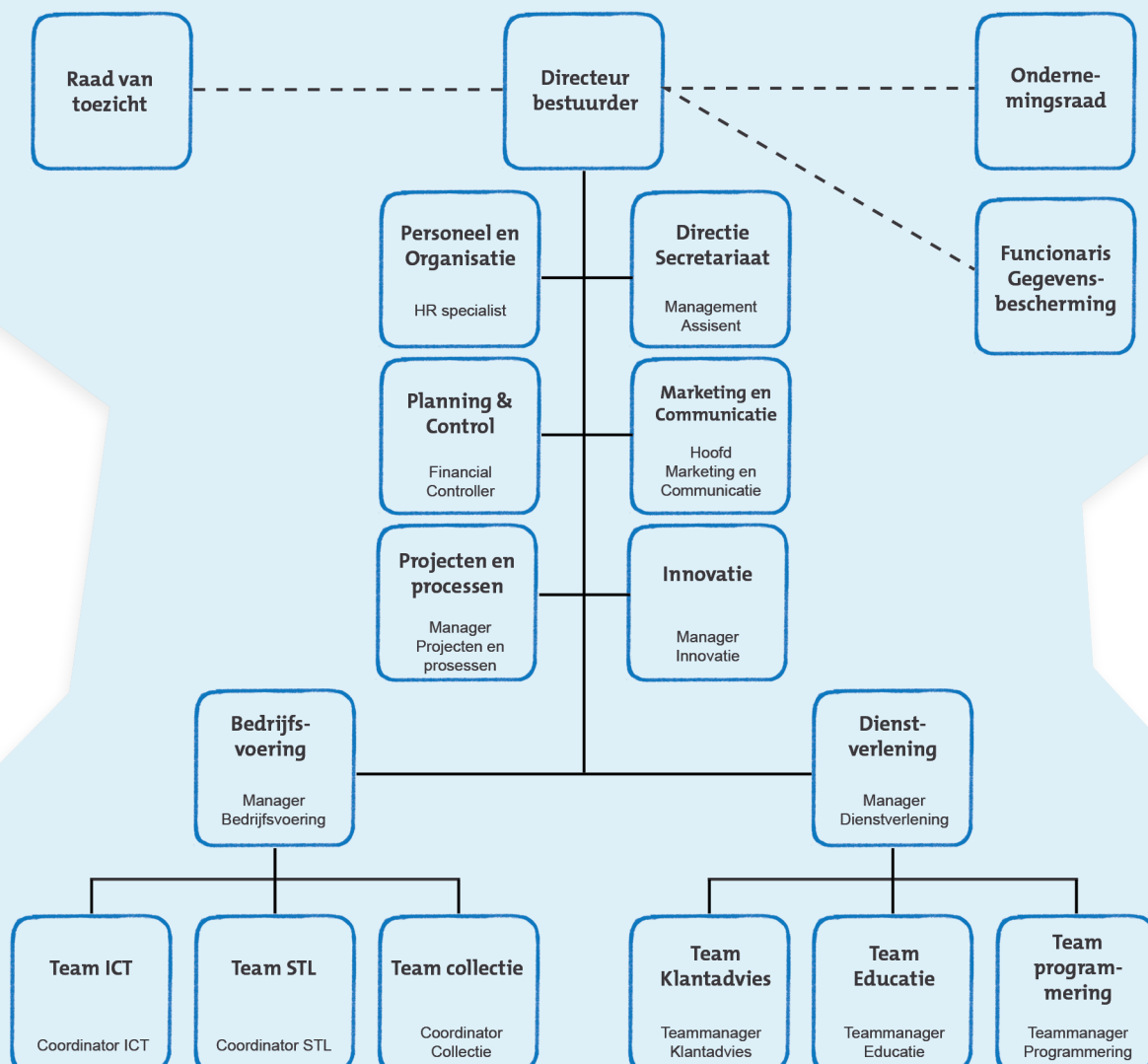
Missie

We bieden iedereen de kans om zich persoonlijk te ontwikkelen en te groeien, kennis op te doen en uit te wisselen en (digi)taalvaardiger te worden. Met aantrekkelijke plekken om elkaar te ontmoeten, geïnspireerd te raken en laagdrempelige toegang tot kennis, informatie en vermaak. Of om er gewoon te zijn.

De Bibliotheek Gelderland Zuid is een stichting die wordt bestuurd door een directeur-bestuurder, Bert Hogemans. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur. De Raad bestond in 2024 uit de volgende leden: Bert Jeene (voorzitter), Viktor van den Hurk, Hanneke Wentink, George Surirtharajah en Marian Hendriks. Er is een OR met 7 leden actief als medezeggenschapsorgaan.

De organisatie is ingericht volgens het onderstaande organogram:

Organogram afdelingen



Eind 2024 waren bij de Bibliotheek Gelderland Zuid 111 medewerkers in dienst. Daarnaast werken 4 medewerkers via het Werkbedrijf Nijmegen bij de bibliotheek, en maken we gebruik van een flexibele schil van zo'n 75 mensen via de uitzendbureaus ASA en de Doorwerkgever. De organisatie wordt ondersteund door 600 vrijwilligers. Samen vertegenwoordigen zij 25 fte aan arbeid. Voor de organisatie vervullen de vrijwilligers dus een essentiële rol.

Met al deze mensen verzorgen we de bibliotheekfunctie in 6 gemeenten; Beuningen, Berg en Dal, Heumen, Lingewaard, Nijmegen en Overbetuwe.



Doelstellingen sociaal beleid

De bibliotheek kan niet zonder bevlogen medewerkers en vrijwilligers. Mensen die maatschappelijk betrokken zijn, een open blik hebben en zich kunnen inleven in onze doelgroepen. Deskundig, vaardig en gastvrij. De arbeidsmarkt wordt krappere, er is meer vergrijzing en het aantal vrijwilligers neemt landelijk af. Daarom willen wij een aantrekkelijke werkgever zijn en de juiste medewerkers en vrijwilligers blijven vinden, binden en boeien.

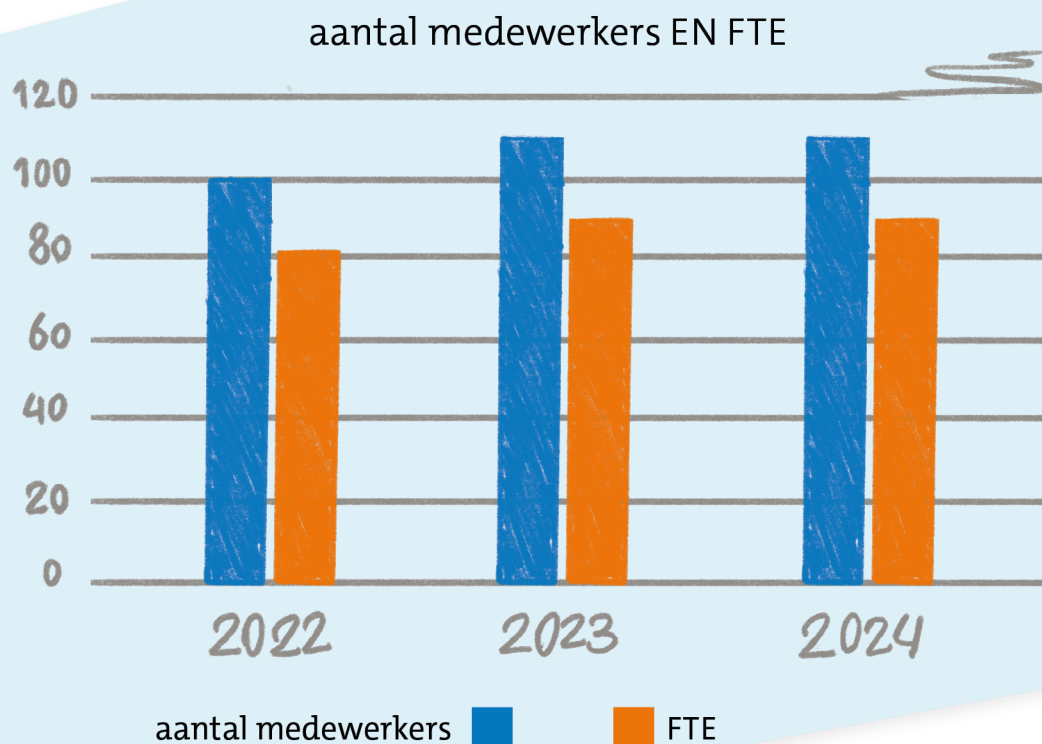
We zorgen goed voor onze medewerkers en vrijwilligers én dagen hen uit om goede prestaties te leveren. We stimuleren persoonlijk leiderschap en eigen verantwoordelijkheid. Ook investeren we in de verbinding tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers, vrijwilligers en de organisatie. Zodat collega's elkaar en elkaars werk beter leren kennen, daar samen wijzer van worden en beter samenwerken. We hebben aandacht voor ieders talenten en geven onderlinge verschillen de ruimte.

We bieden volop ontwikkelmogelijkheden. We houden aandacht voor de behoeften van onze medewerkers en werken mee aan een gezonde balans tussen werk en privé. We stimuleren het geven en vragen van feedback en bieden scholing aan. Door betere communicatie en persoonlijke begeleiding versterken we de relatie met onze vrijwilligers en laten we blijken hoe belangrijk ze voor ons zijn.

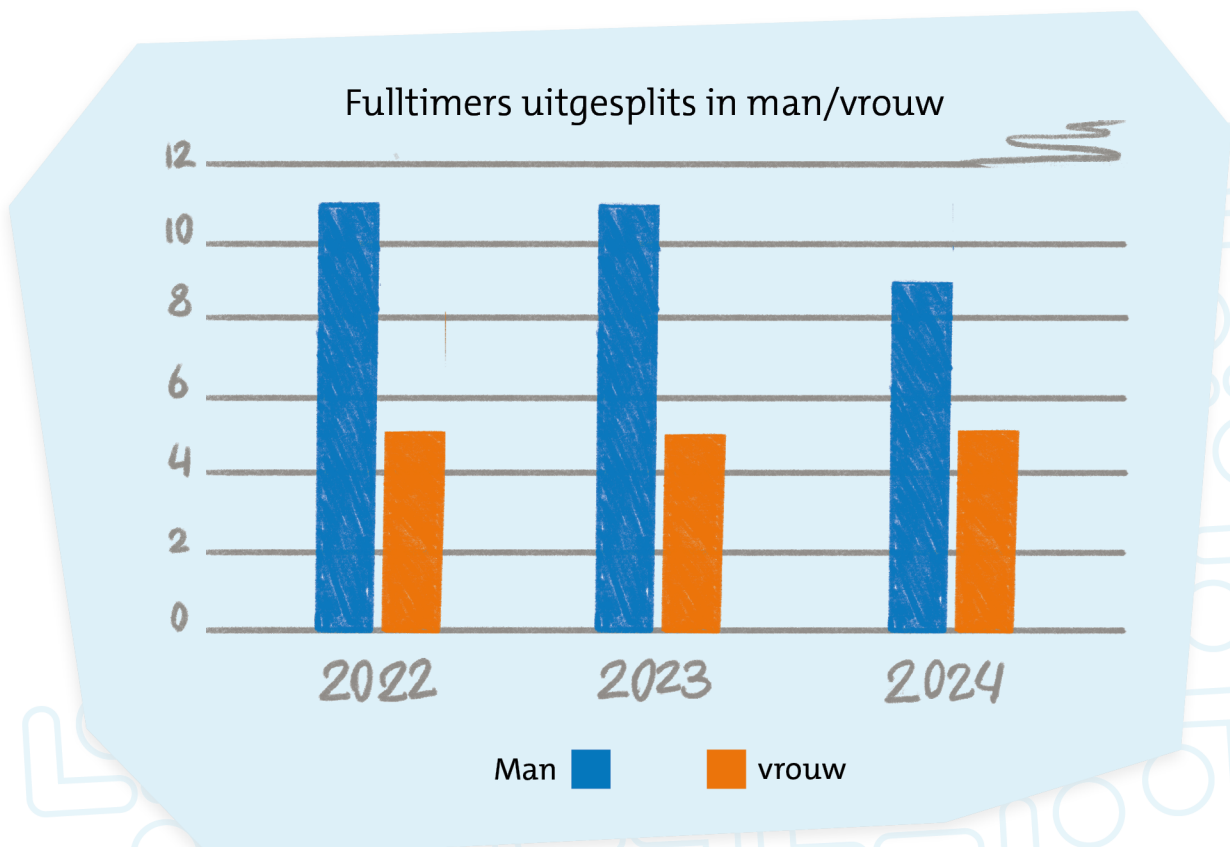
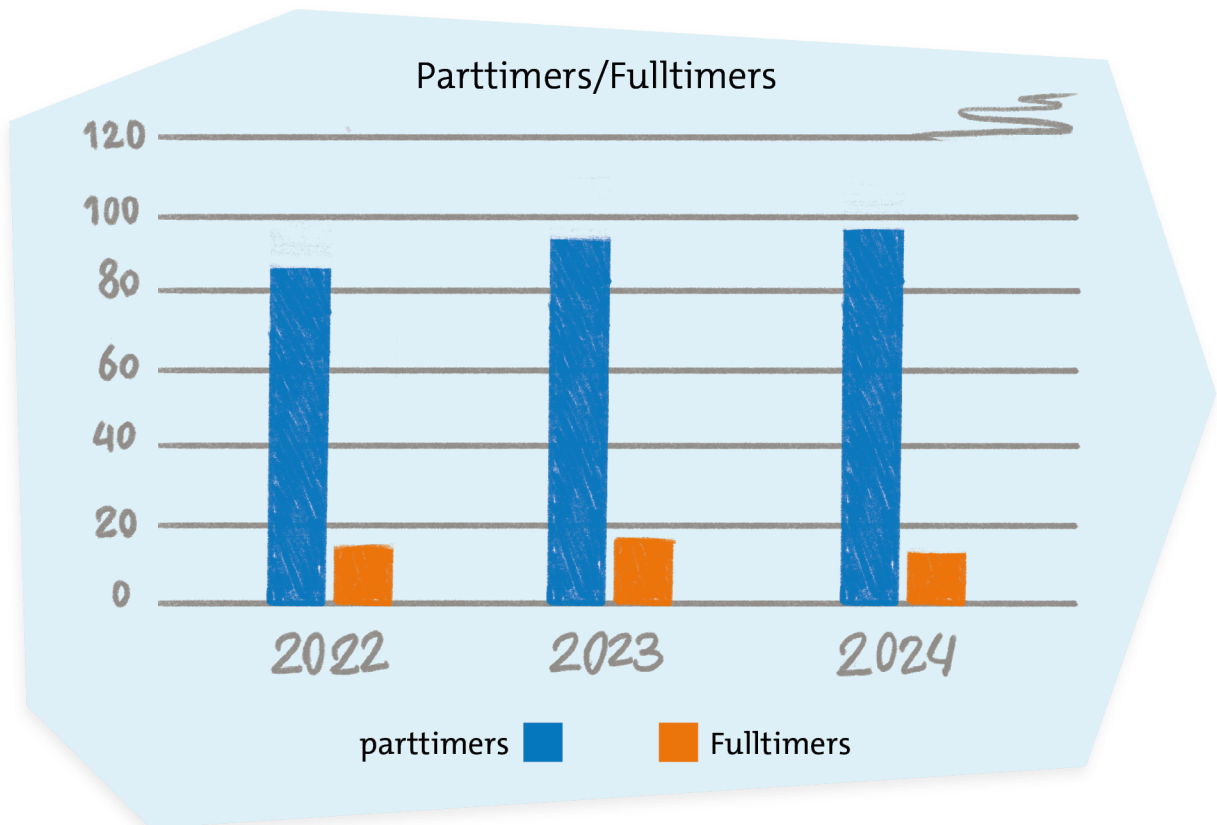
Feiten & cijfers over het personeelsbestand

Op 31 december 2024 waren er 111 medewerkers in dienst, met 89,16 fte. Een stijging van 1 persoon en 0,79 fte ten opzichte van eind 2023.

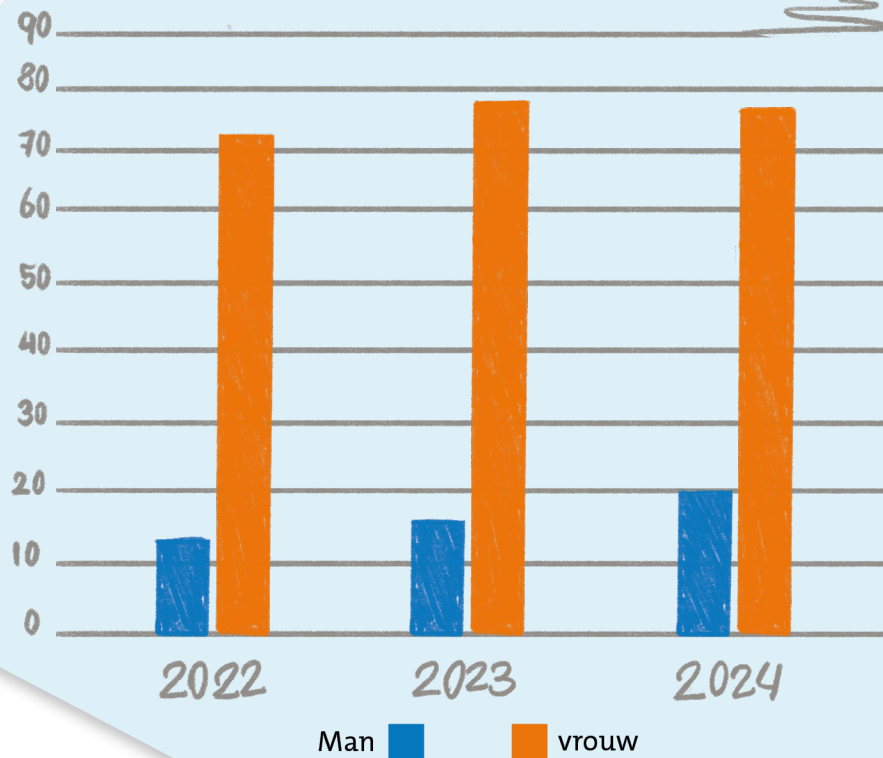
Van het personeel is 26,1 % man, 73,9% vrouw en 0% X.



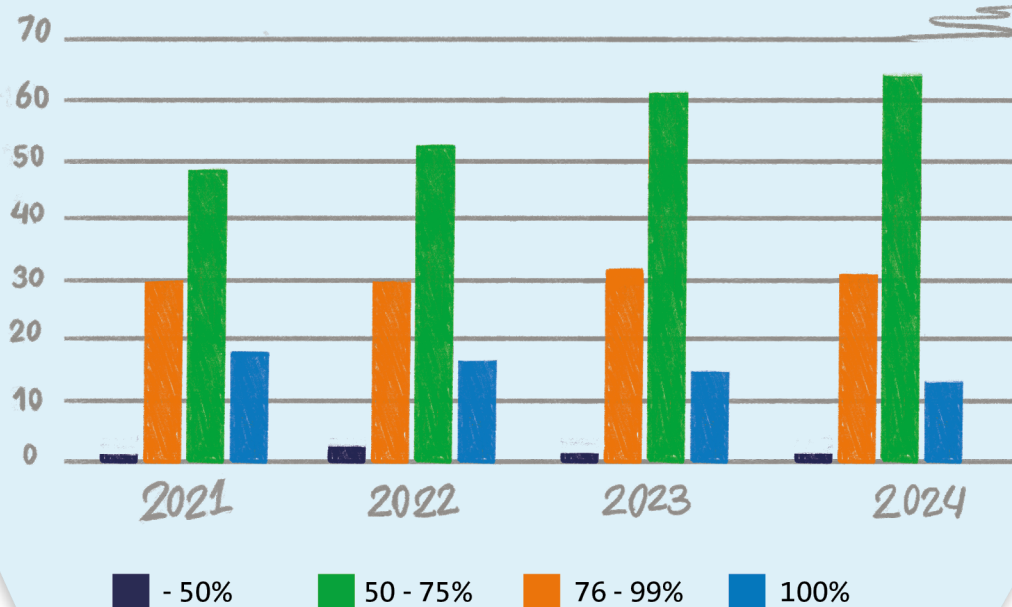
Van de 111 medewerkers hebben er 97 een parttime dienstverband en 14 een fulltime dienstverband. Er is ten opzichte van eerdere jaren een groei te zien van het aantal parttime contracten en een afname van het aantal fulltimers. Wel is er een groei te zien van het aantal contracten tussen de 75% en 99% omvang. Naar verhouding zijn er meer mannen met een fulltime contract: bijna 31% van de mannen bij de Bibliotheek Gelderland Zuid heeft een fulltime contract ten opzichte van 6,1% van de vrouwen.



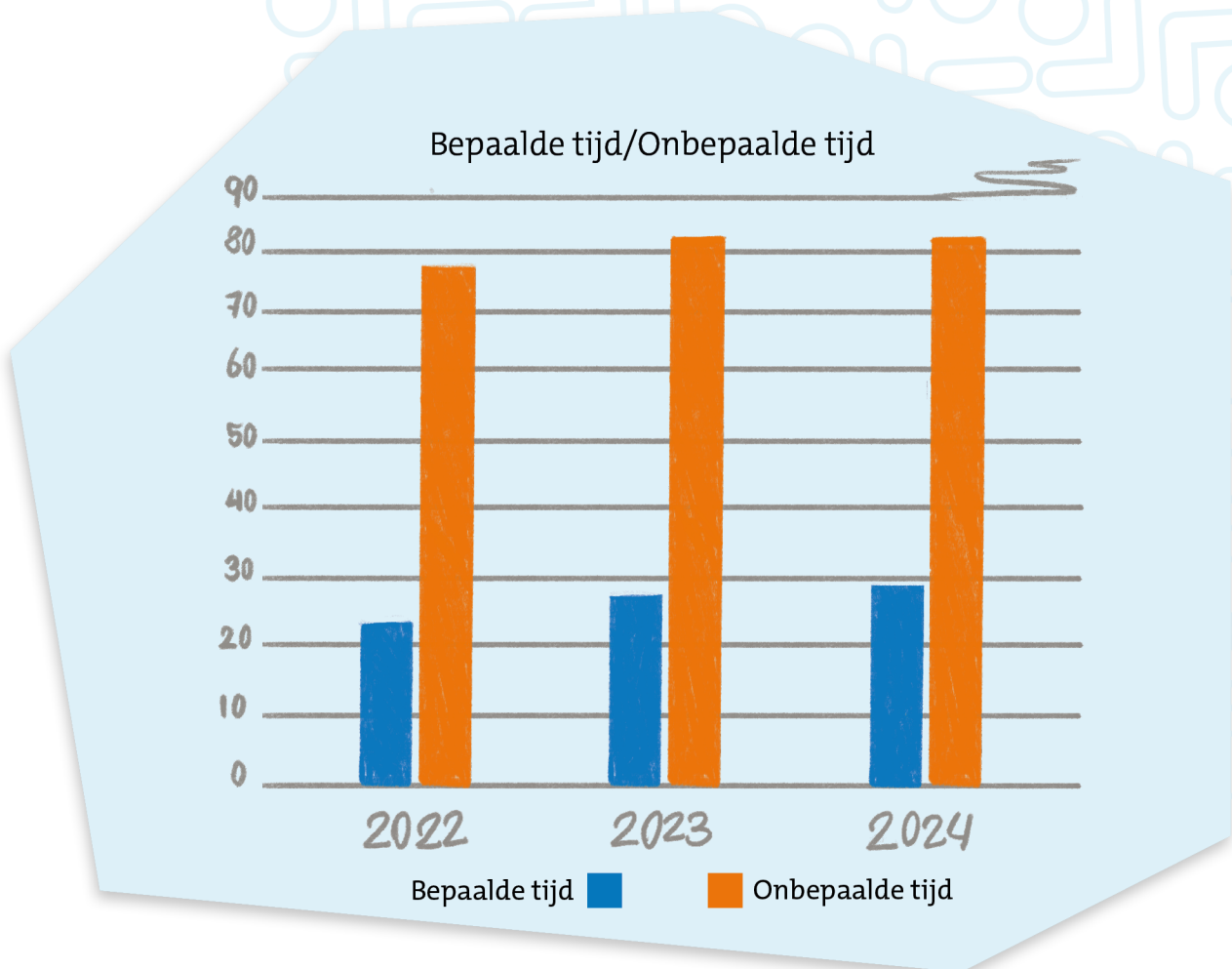
parttimers uitgesplits in man/vrouw



Omvang dienstverband

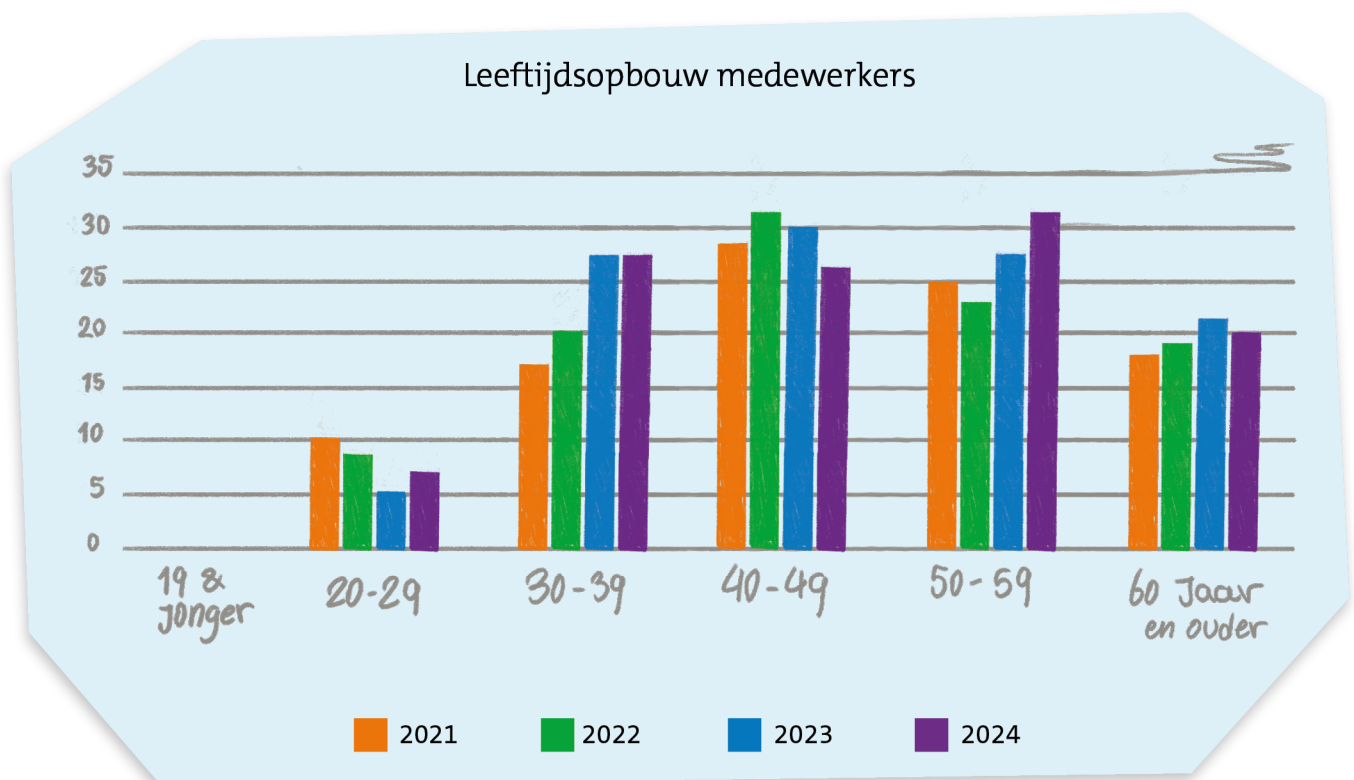


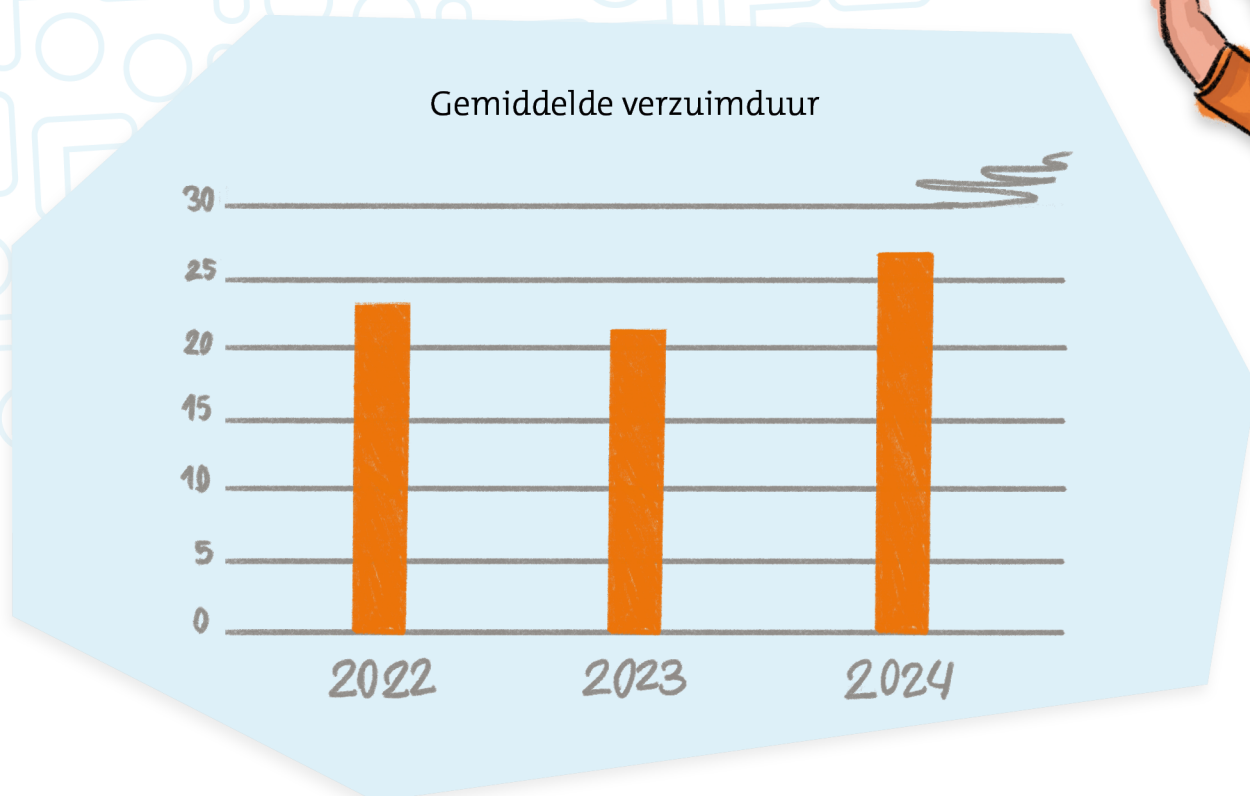
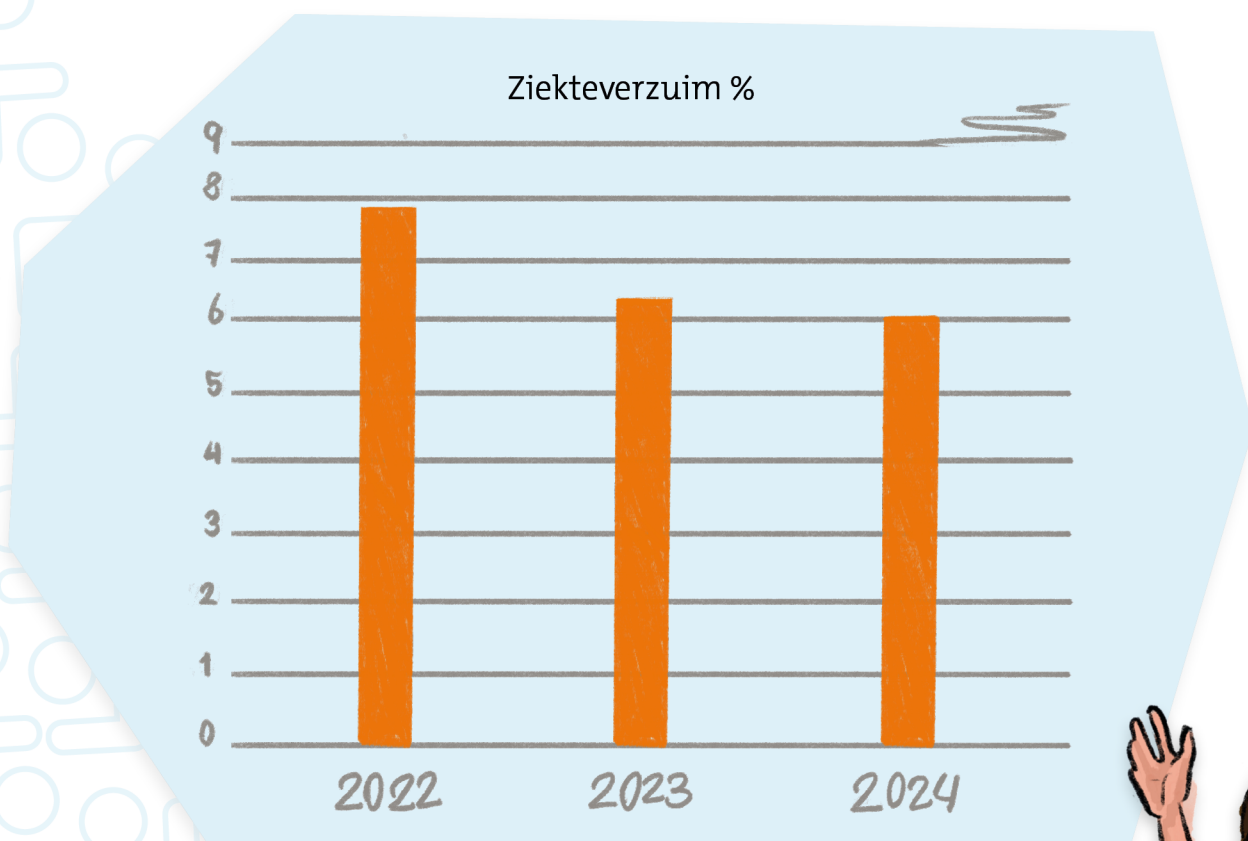
29 medewerkers hadden op 31 december 2024 een contract voor bepaalde tijd en 82 voor onbepaalde tijd. Deze verdeling is nagenoeg gelijk aan 2023. Ieder personeelslid krijgt tweemaal een jaarcontract voordat een contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.



Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers was in 2022 46,7 jaar, in 2023 bleef dat nagenoeg gelijk met 46,6 jaar en in 2024 was dat 47 jaar.



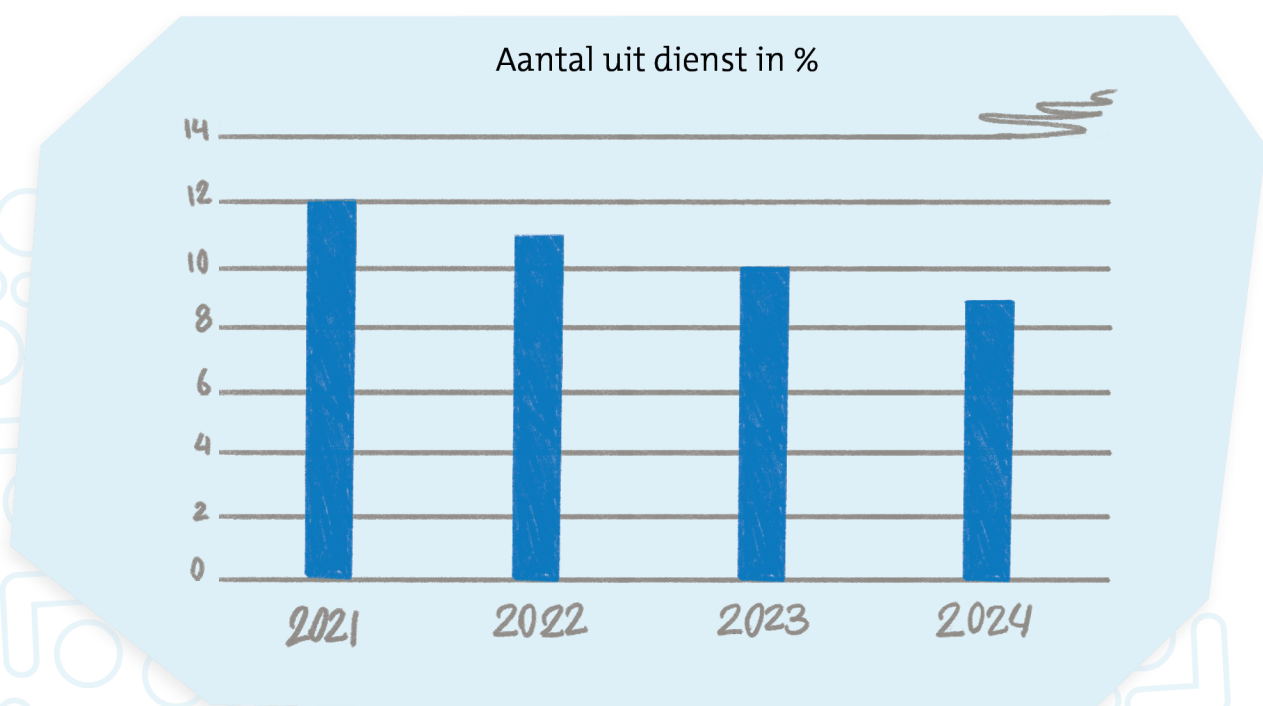
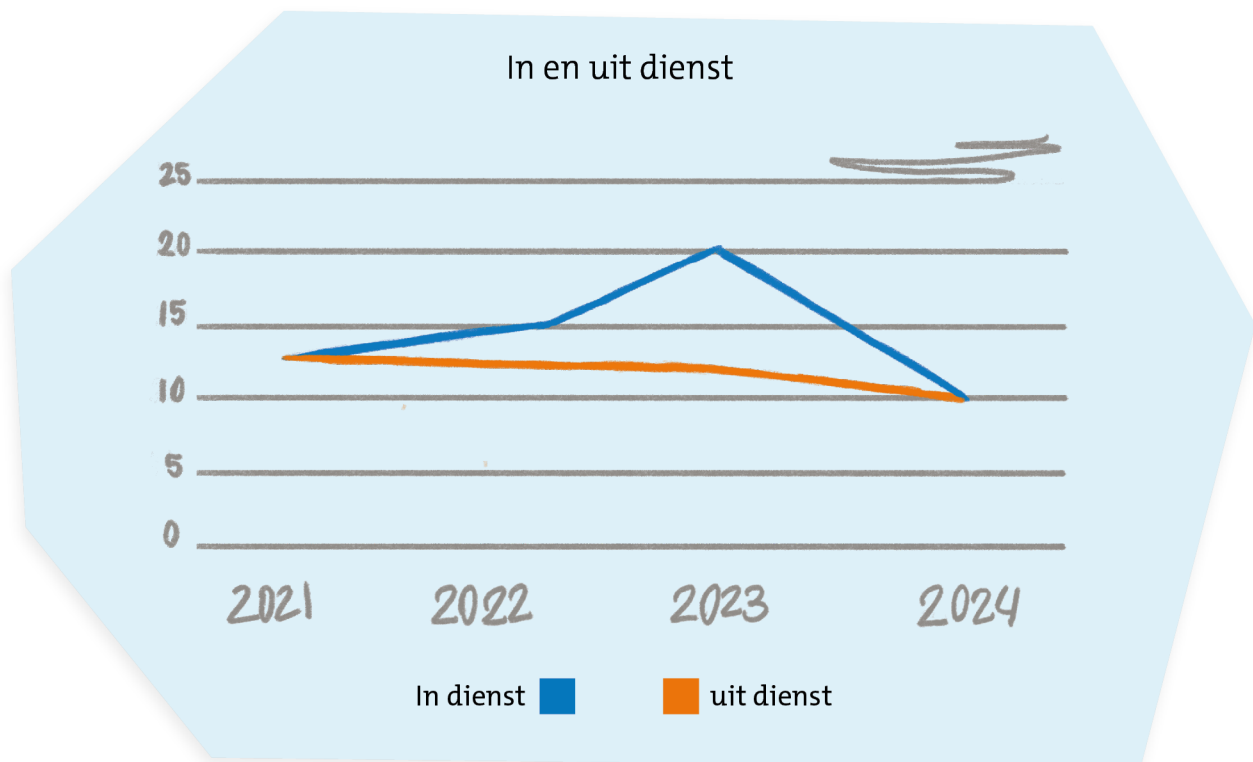


Ziekteverzuim

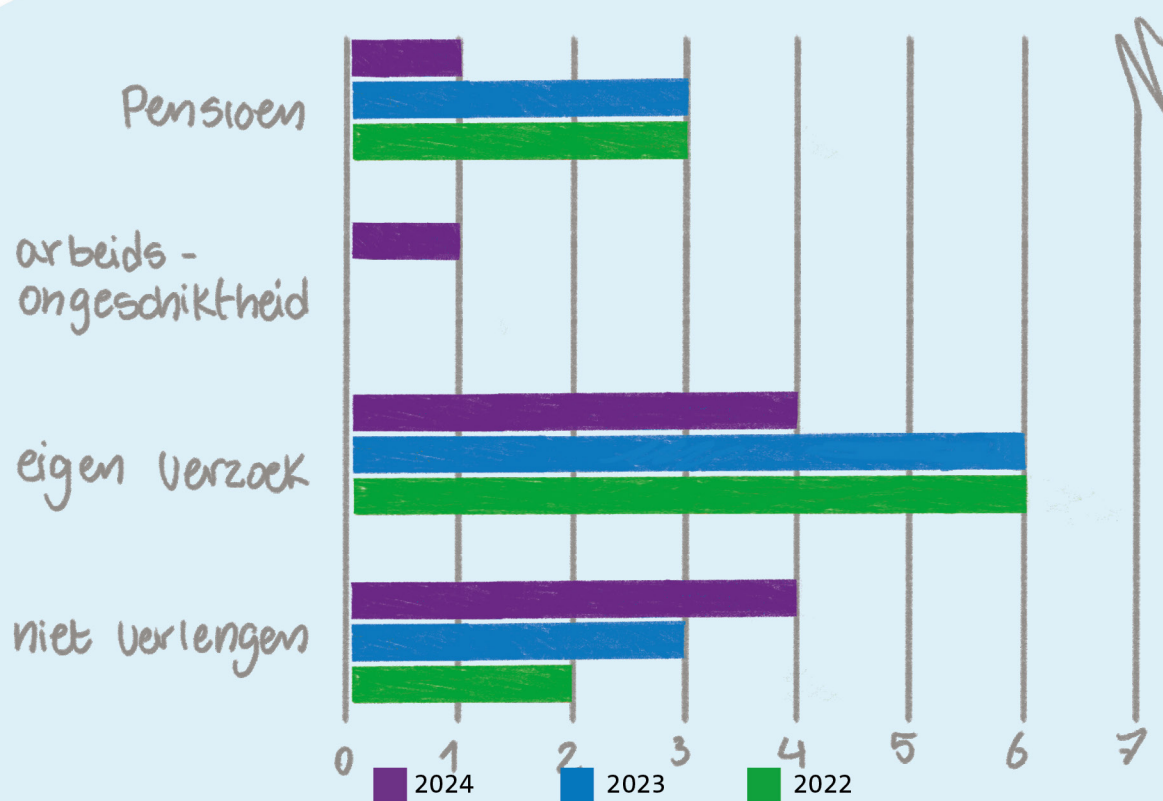
Het verzuim was hoog de afgelopen jaren, maar daalt gelukkig sinds 2022. In 2024 was het 6%. De gemiddelde verzuimduur per ziektegeval steeg wel. Dat wil dus zeggen dat er minder medewerkers ziek waren, maar dat er veel sprake is geweest van langdurig verzuim. We proberen uiteraard er alles aan te doen om het verzuim zo veel mogelijk te beperken.

In en uit dienst

Het verloop onder personeel is in Nederland gemiddeld 17%. Zo'n 10% is gezond verloop dat zorgt voor genoeg continuïteit en voldoende vers bloed. Bij de Bibliotheek Gelderland Zuid was het verloop in 2022 11%, in 2023 10% en in 2024 was dat 9%. Hiervan kwam gemiddeld zo'n 2 á 3 % voor rekening van medewerkers die met pensioen gingen. Ook de komende jaren zal het aantal medewerkers dat met pensioen gaat een kleine 3% per jaar bedragen. De komende 5 jaar bereiken 15 medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd. De komende 10 jaar gaat het om 28 medewerkers.



Reden uit dienst



In 2024 zijn er 14 vacatures opgesteld en daarop zijn ook 14 medewerkers aangenomen, 5 daarvan stroomden door binnen de bibliotheek.



HRM

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers goed voorbereid zijn op de snel veranderende samenleving. Om die reden volgen we de ontwikkelingen in het werkveld, op digitaal gebied en nieuwe ontwikkelingen zoals AI op de voet. Dit doen we door te blijven leren en ontwikkelen. Formeel en informeel.

Ontwikkelgesprekken

Onze gesprekscyclus bestaat uit ontwikkelgesprekken waarbij de focus ligt op ontwikkeling in plaats van op functioneren en beoordelen. De bibliotheek wil een aantrekkelijke werkgever zijn en denkt dat het bieden van ontwikkelkansen daar een grote bijdrage aan kan leveren. In een krappere arbeidsmarkt en een jongere generatie waarbij de ontwikkeling hoog in het vaandel staat, is dit bovendien een belangrijke arbeidsvoorwaarde. We gaan ervan uit dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar ontwikkeltraject, zodat er sprake is van intrinsieke motivatie. Hiervoor is in sommige gevallen persoonlijke begeleiding nodig. Iedere opleiding of ontwikkeltraject moet passen bij een gezamenlijke ambitie en een win-win situatie. Ook moeten medewerkers en de bibliotheek zicht hebben op hoe het ontwikkeltraject bijdraagt aan de missie van de bibliotheek.

Er is speciale aandacht voor **talentontwikkeling**. Nog beter worden waar je al goed in bent, heeft veel meer effect dan trainen waar je niet zo goed in bent. Talentontwikkeling past vaak beter bij de ambities van de werknemer om baas te zijn over zijn/haar eigen loopbaan en het verder ontwikkelen van talenten.

Ontwikkelplan

In overleg met de leidinggevendenden maakt HR een plan voor de opleidingen. De leidinggevendenden maken vervolgens een plan voor hun afdeling en geven aan als daar scholing voor nodig is om dat plan tot uitvoer te brengen. Uiteraard worden de uitkomsten van de jaarlijkse ontwikkelgesprekken hierin meegenomen. In 2024 hebben we naast de jaarlijks terugkerende **scholing ten behoeve van de BHV**, de klantadviseurs voor het tweede jaar op rij een **agressietraining** aangeboden. Het scholingsplatform **GoodHabit** is voor alle medewerkers te gebruiken. Naast scholingen en masterclasses zijn hier ook diverse assessments voor iedereen beschikbaar.

In het kader van de teamontwikkeling hebben dit jaar de medewerkers van de afdeling Collectie als ook de afdeling Educatie allemaal een individuele **DISC en drijfverentest** gemaakt. De daaruit voortgekomen (sub)teamprofielen zijn in teambijeenkomsten besproken.

Tevens hebben veel medewerkers individuele scholing gevolgd, medewerkers gecoacht en zijn congressen en symposia bezocht.

De OR beschikt over een eigen scholingsbudget.



Arbeidsvoorwaarden

We volgen de **CAO Openbare Bibliotheken** en aansluiting bij het **pensioenfonds POB** maakt daar ook onderdeel van uit. Daarnaast kennen we eigen regelingen die te vinden zijn in TEAMS in "Team Algemeen".

In 2024 is over een 2-jarige CAO overeenstemming bereikt tussen werkgevers en vakbonden. In juli 2024 werden de salarissen met 4% verhoogd en de eindejaarsuitkering steeg met een 0,5% naar 4,5%.

In 2024 werd de **werktijdenregeling** van de Bibliotheek Gelderland Zuid ingevoerd die met instemming van de OR is vastgesteld. De regeling voor de uitvoering van het **Persoonlijk Keuzebudget** is voorbereid en is aan de OR ter instemming voorgelegd.

Arbeidsomstandigheden

We streven naar een **veilige werkplek**, zowel fysiek als psychologisch.

Bij alle veranderingen, verbouwingen en bij de inrichting van nieuwe vestigingen wordt er volgens de nieuwste inzichten gewerkt en de werkplekken **arbo-proof** ingericht. In 2024 is de vestiging in Gendt verhuist en onderdeel geworden van een multifunctionele accommodatie. De kantoren van de vestiging Zwanenveld zijn gemoderniseerd.

BHV

De veiligheid voor onze medewerkers en klanten borgen we ook door een BHV-organisatie te hebben die op orde is en goed geschoold. De helft van de medewerkers van de bibliotheek heeft een geldig BHV certificaat. Tevens zijn er de nodige ontruimingsoefeningen gehouden in zowel de Marienburg als in enkele kleinere vestigingen. Ook het crisisteam is enkele keren bij elkaar geweest om te oefenen in die rol.

Omgaan met agressie

Agressie en onbegrepen gedrag van bezoekers is een steeds groter probleem in de vestigingen. We scholen ons personeel om hier beter mee om te gaan. Tevens is er dit jaar veel energie gestoken in het verbeteren van het proces van melding maken en eventueel een ontzegging geven in die gevallen waar dat nodig is. Alle klantadviseurs en invallers kunnen bij alle informatie en zijn op de hoogte. Daar waar nodig is de beveiliging opgevoerd en er is een pilot gestart met noodknoppen.

Ziekte en verzuim

We werken samen met een **arbodienst**, De Bedrijfspoli. Zij begeleiden in geval van ziekte en/of verzuim zowel de medewerkers maar ook de leidinggevenden. Tevens geven zij advies over de re-integratietrajecten als de arbeidsongeschiktheid langer duurt.

Arbeidsverhoudingen

Op alle afdelingen zijn er **werkoverleggen** in wisselende frequentie. We hebben organisatiebreed een aantal onderwerpen gekozen die we in alle werkoverleggen agenderen. Naar aanleiding van een hand-out zijn in 2024 de onderwerpen **vrijwilligersbeleid** en **medezeggenschap** geagendeerd.

Het volgende onderwerp zal **sociale veiligheid** zijn. In het kader daarvan is een nieuwe gedragscode geschreven. Deze ligt nu ter instemming bij de OR. De vernieuwde **klachtenregeling** is met instemming van de OR vastgesteld.

Het gehele beleid rondom de omgangsvormen bestaat uit een gedragscode, klachtenregeling en een klokkenluidersregeling. Ook is er een externe vertrouwenspersoon aangesteld.



Vrijwilligers

In 2024 zijn we begonnen met het uitvoeren van het **vrijwilligersbeleid** dat we met instemming van de OR in 2023 hebben vastgesteld. Het volledige beleid is op de site van de Bibliotheek Gelderland Zuid te vinden.

Dat heeft geresulteerd in het organiseren van twee halfjaarlijkse on-boardingsbijeenkomsten. Voor deze bijeenkomsten nodigden we alle nieuwe vrijwilligers uit, maar ook de nieuwe medewerkers die het afgelopen half jaar in dienst zijn gekomen. In de bijeenkomsten werden ze welkom geheten door de directeur-bestuurder, kregen ze uitleg over de organisatie en werden ze rondgeleid door de Bibliotheek Mariënborg.

Ook hebben we tweemaal alle vrijwilligers uitgenodigd voor een kennissessie. Per avond hebben we steeds drie workshops aangeboden met verschillende onderwerpen. Tevens was er tijd om elkaar onder het genot van een drankje beter te leren kennen. Ruim 10% (per keer) van de vrijwilligers heeft van de uitnodigingen gebruik gemaakt en actief deelgenomen aan de sessies.

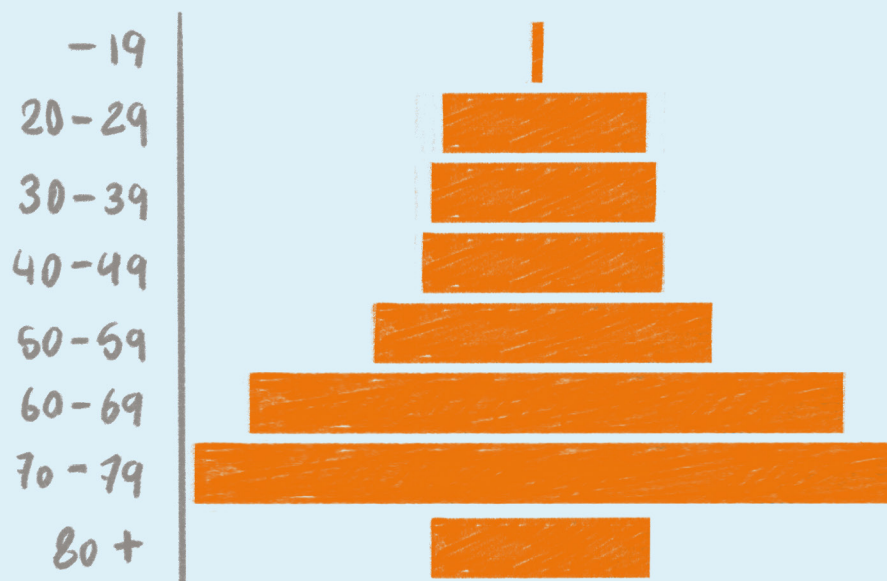
Opbouw vrijwilligers

De Bibliotheek Gelderland Zuid werkt met een grote groep vrijwilligers. Eind december 2024 waren er 592 vrijwilligers actief. Hiervan waren er 461 vrouw, 106 man en van 25 vrijwilligers is het geslacht onbekend.



Leeftijd

Leeftijds opbouw vrijwilligers



Vrijwilligers naar taak

