

Sociaal Contract voor de Bibliotheekbranche 15 juni 2015 t/m 30 juni 2019

- Partijen betrokken bij de cao Openbare Bibliotheken zullen de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche moderniseren.
- Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat deze ambitie niet in een cao-periode van een jaar te realiseren is. Daarom sluiten partijen dit meerjarige sociaal contract af.
- De kern van dit contract is de gedeelde visie op de toekomst van de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche. Cao-partijen zien de volgende trends en ontwikkelingen:

Trends en ontwikkelingen

- De bibliotheekbranche heeft stevige ambities neergelegd in de branchestrategie 'De bibliotheek levert waarde'. Deze ambities vergen veel van bibliotheekorganisaties en van de werknemers in de bibliotheken en kunnen alleen waargemaakt worden als werkgevers en werknemers hier optimaal voor zijn toegerust.
- Enerzijds hebben bibliotheken te maken met bezuinigingen, anderzijds moeten bibliotheken een omslag maken om hun maatschappelijke rol, mede op basis van de Wet stelsel Openbare Bibliotheken, nieuwe inhoud te geven. De bezuinigingen zorgen ervoor dat er reorganisaties plaatsvinden, uitstromend personeel niet wordt vervangen en er weinig ruimte is voor nieuwe instroom. De omslag vraagt van medewerkers nieuwe competenties en oriëntatie op hun duurzame inzetbaarheid.
- Arbeidsrelaties veranderen. Nieuwe arbeidsrelaties gaan meer uit van balans, waarin werkgevers en werknemers in hun eigen en elkaars belangen investeren. Balans betekent dat individuele belangen en behoeften van organisatie en werknemer beiden gediend worden. Wat de werkgever verwacht van de werknemer, moet overeenstemmen met wat de werknemer kan en wil bieden, en andersom.
- Nederland krijgt de komende jaren te maken met een krimpende beroepsbevolking. De arbeidsmarkt verandert door vergrijzing en ontgroening in de komende 25 jaar. Dat betekent dat de vraag naar jonge beroepskrachten in de bibliotheken en ook in andere sectoren toeneemt. En daarmee ook de concurrentie. De bibliotheekbranche zal in staat moeten zijn om talentvolle medewerkers aan de sector te binden en te boeien.
- Mensen verschillen in de beleving van hun arbeidsrelatie. Sommigen werknemers verwachten bijvoorbeeld baanzekerheid in ruil voor loyaliteit, terwijl anderen ontwikkelingsmogelijkheden verwachten in ruil voor prestaties. Ook organisaties verschillen in ontwikkeling en ambities. Zo zijn er organisaties die primair rechtszekerheid wensen op basis van de cao, terwijl andere organisaties meer ruimte willen om op organisatieniveau en met medewerkers afspraken te maken. Moderne arbeidsvoorwaarden beantwoorden aan al deze wensen en behoeften.

Om aan deze vernieuwing gehoor te geven sluiten cao-partijen een sociaal contract voor de bibliotheekbranche. Dit sociaal contract kent bewust een looptijd van 4 jaar en bevat een inhoudelijke agenda om te bouwen aan de vernieuwing van de Cao Openbare Bibliotheken. Cao-partijen willen de geformuleerde doelstellingen daadwerkelijk met elkaar bereiken. Dit sociaal contract is daarom de komende 4 jaar maatgevend voor de cao-agenda. Afspraken in de Cao Openbare Bibliotheken zullen steeds in het licht van dit sociaal contract worden gemaakt. Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat met dit sociaal contract de juiste stappen worden genomen naar een moderne en toekomstbestendige Cao Openbare Bibliotheken.

Om deze vernieuwingsslag in te vullen zetten cao-partijen de komende 4 jaar in op vijf inhoudelijke thema's. Cao-partijen verbinden zich met dit sociaal contract om deze vijf thema's in de reguliere cao-overleggen verder uit te werken en te verdiepen. De invulling van afspraken in het sociaal contract zal steeds afgestemd worden met de achterbannen van cao-partijen en er zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds, de Stichting BibliotheekWerk.

1. Samen presteren

Beter worden: loopbaan & ontwikkeling in de bibliotheekbranche

Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij de realisatie van een loopbaan- en ontwikkelingsbeleid in de bibliotheekbranche. Van werknemers wordt verwacht dat zij zich actief opstellen bij hun eigen en hun individuele loopbaanontwikkeling. Werkgevers faciliteren dit en creëren de randvoorwaarden zodat hun werknemers gemotiveerd werken aan de doelstellingen van de organisatie en meebewegen met de ontwikkelingen. Het is de overtuiging van cao-partijen dat een voortdurende dialoog is vereist tussen de individuele werknemer en de werkgever om wensen en behoeften van de werknemer en van de organisatie op elkaar af te blijven stemmen.

Resultaten 2019:

Persoonlijke ontwikkeling en het realiseren van resultaten op ieder niveau zijn hierbij de kernbegrippen. Binnen functieomschrijvingen en door middel van beoordelings- en ontwikkelgesprekken biedt de Cao Openbare Bibliotheken ruimte voor organisaties en werknemers om in onderling overleg afspraken te maken over resultaatgericht werken. Sturen op resultaten waarbij de leidinggevende en de werknemer zoeken naar een balans tussen de organisatiedoelstellingen en de bijdrage die de werknemer daarin levert. Cao-partijen zullen deze ambitie via de Cao Openbare Bibliotheken faciliteren zonder de rechtszekerheid van de individuele werknemer te beperken.

2. Balans werk en privé: werk organiseren in de bibliotheek

Bij een goede en slimme manier van werken in de bibliotheek passen werktijden die een optimale balans en speelruimte bieden. Het is de ambitie van cao-partijen dat werknemers meer individuele zeggenschap krijgen over de invulling van hun werkzaamheden en over de manier van werken die het best bij hen past. Moderne arbeidsverhoudingen vereisen dit ook. Het is daarom van belang dat werktijden, vakantie en verlofregelingen per organisatie en werknemer optimaal worden afgestemd op de behoeftes van de organisatie en de werknemer. Werknemers en werkgevers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit en effectiviteit van werktijden.

Resultaten 2019

- Bedrijfseconomisch gezonde roosters die de bezetting slim afstemmen op capaciteitsvraag van de bibliotheek als netwerkorganisatie.
- Vitale roosters gericht op fit en gezond doorwerken voor jong en oud met als uitgangspunt een gezonde werkdruk en belasting.
- Een gelijke verdeling van (on)aangename roosters voor iedereen. Collegialiteit en loyaliteit staan voorop!
- Maximale inspraak voor individuele werknemers op zijn/haar eigen rooster en ruimte om zijn/haar eigen grenzen aan sociale en fysieke belasting aan te geven.
- Maximale speelruimte voor werknemers om samen invulling te geven aan het rooster en zelf te zorgen voor optimale afstemming, capaciteit en benodigde bezetting en benodigde flexibiliteit.

3. Ruimte geven: structuur van de Cao Openbare Bibliotheken

Cao-partijen erkennen de diversiteit in de bibliotheekbranche. De diversiteit zit bijvoorbeeld in de omvang van de organisaties en in de samenwerking met andere organisaties. Onderdeel van de diversiteit zijn de wensen en behoeften van werkgevers en werknemers. Er zijn organisaties die integraal HR-beleid (willen) uitvoeren en er zijn organisaties die dit uitbesteden. Er zijn werknemers die loyaliteit en baanzekerheid willen en werknemers die op zoek zijn naar groei, flexibiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Bibliotheken zoeken steeds vaker samenwerking met andere (culturele) organisaties, wat soms leidt tot een multifunctionele organisatie of een gezamenlijk pand.

Cao-partijen hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden in de Cao Openbare Bibliotheken te harmoniseren met andere cultuurcao's tot een raam-cao, die ruimte laat voor maatwerk per organisatie; voor aanvullende afspraken met de OR; of met de afzonderlijke werknemers. Een Cao Openbare Bibliotheken met duidelijke teksten, kaders, faciliteiten en keuzemogelijkheden. Hiervoor zetten cao-partijen zich in.

Resultaten 2019:

- De cao Openbare Bibliotheken is in begrijpelijke taal geformuleerd;
- De cao Openbare Bibliotheken is een cao met basiszekerheid;

- De cao Openbare Bibliotheken biedt ruimte voor maatwerk voor individuele bibliotheekorganisaties en werknemers;
- De cao Openbare Bibliotheken is zo ingericht dat deze ook toepasbaar is in multifunctionele organisaties.

4. Duurzame inzetbaarheid binnen de bibliotheek

De werkgever heeft baat bij werknemers die optimaal bijdragen aan de organisatie. Weerbare en flexibele werknemers die in veranderende omstandigheden kunnen blijven presteren en mee kunnen bewegen met ontwikkelingen. Dit betekent dat de werkgever zich inspant ten behoeve van de weerbaarheid en ontwikkeling van zijn werknemers. Een werknemer heeft baat bij zekerheid op werk en inkomen op de langere termijn. Een duurzaam inzetbare werknemer is voorbereid op voorziene en onvoorziene veranderingen in zijn/ haar werk en privéleven. Veranderingen waarin de werknemer kan meekomen, omdat de werknemer mentaal en fysiek weerbaar is en flexibel inzetbaar. Duurzame inzetbaarheid is, in het kader van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Je hebt vitaliteit nodig om duurzaam ingezet te kunnen worden. Wanneer je duurzaam wordt ingezet behoudt je vitaliteit. Het is van belang om voldoende tijd te nemen en betrokkenen te laten wennen aan hun verantwoordelijkheid inzake duurzaam inzetbaarheid.

Resultaten 2019

Het proces van duurzame inzetbaarheid kan stapsgewijs en met behulp van SBW geïmplementeerd worden.

- Fase 1 Bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid bij werkgevers en werknemers in het eerste jaar van de looptijd van de Cao Openbare Bibliotheken
- Fase 2 Cultuuromslag op basis van doelgerichte activiteiten
- Fase 3 Effectuering

5. Samen winnen: partnership werkgevers en werknemers in de bibliotheekbranche

Om moderne arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen vorm te geven is participatie van werknemers op alle niveaus van zeer groot belang. Cao-partijen voelen zich hier beide verantwoordelijk voor. Medezeggenschapsorganen zullen binnen bibliotheekorganisaties daarin een belangrijke rol vervullen en als volwaardige partner worden gezien om organisatorische afspraken mee te maken. Cao-partijen erkennen hierin nadrukkelijk elkaars rollen en posities. Nieuwe communicatievormen en sociale media zullen door cao-partijen bij dit proces worden betrokken.

Resultaten 2019:

- De bibliotheekbranche kent een participerende vorm van werknemersbetrokkenheid;
- Iedere bibliotheekorganisatie heeft een goed functionerend en participierend medezeggenschapsorgaan.

Nieuwe wegen naar verandering

Tot slot weten we dat de toekomst niet helemaal voorspelbaar is. Zo heeft de economische crisis de afgelopen jaren zijn weerslag gehad. Waar nodig en mogelijk houden sociale partners rekening met risico's, maar deze risico's staan het hoge ambitieniveau niet in de weg. Sterker nog, externe factoren vergroten de noodzaak tot verandering. Sociale partners zien het als hun taak om juist dan te zoeken naar nieuwe wegen om de gezamenlijke ambities toch waar te maken.

2015, Utrecht

Vereniging van Openbare Bibliotheken

en

de vakorganisaties FNV Publiek Belang en CNV Connectief

Aldus overeengekomen en ondertekend op 11 mei 2015.

Namens VOB:

Mevrouw A. Vrolijk



Namens FNV Publiek Belang:

Namens CNV Connectief:

Mevrouw H. Yagoubi

De heer E.C. Grootendorst

