



# Landelijke dag Vrijwillige Inzet Beleidsproces

9 april 2026





David Wijnperle

Verenigingen  
Vrijwilligerswerk  
Besturen

Doeldenker  
VrijwilligerswerkNL





## Programma 14.30-15.30

- Opening
- Jullie vraagstuk verkennen
- De transitie van boekenbibliothek naar maatschappelijk-educatieve bibliotheek
- De bibliotheek als hybride organisatie
- Het proces van beleidsontwikkeling
- Vormen van vrijwilligersbeleid





# Jullie vraagstukken

**Wat is jullie wens of vraagstuk  
waar het gaat over  
het ontwikkelen van vrijwilligersbeleid  
in jullie bibliotheek?**



DOEL  
DENKER

Wereld in beweging...vraagt wat van ons



# VW-werk in jullie strategie?

## beleidsplan 2024-2027

Brug naar de toekomst. Zo hebben we als Bibliotheek Noordwest Veluwe ons beleidsplan voor de jaren 2024-2027 genoemd. Om verschillende redenen.



In de eerste plaats is en blijft onze bieb volop in ontwikkeling. Door de extra taken die we de voorbije periode hebben gekregen en de komende jaren ongetwijfeld zullen krijgen, zijn we vrijwel dagelijks met de toekomst bezig. En proberen we in te schatten hoe onze organisatie en dienstverlening er over twee, vijf, tien jaar uitzien.

Wat we in elk geval zeker weten, is dat desamenleving steeds digitaler wordt. Dat stelt andere eisen aan onze collectie, onze faciliteiten, ons cursusaanbod, de bijeenkomsten die we organiseren, en onze kennis van zaken. Die brug naar de digitale toekomst stelt de bibliotheek de komende vier jaar voor nieuwe uitdagingen.

[Bekijk het beleidsplan 2024-2027](#) ➔

## Cao artikel 62

### Artikel 62 Vrijwilligers

Volgens de wet heeft een openbare bibliotheek in ieder geval vijf functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze vijf functies.

1. In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao OB blijft de inzet van vrijwilligers beperkt tot **een aanvulling** op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft daarop gericht **beleid**.
2. Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever **met de or of pvt** over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de or of pvt.
3. De inzet van vrijwilligers gebeurt **onder supervisie en met ondersteuning** van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.
4. Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel geldt ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.
5. Indien er op lokaal niveau tussen een werkgever en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, brengen zij dit direct ter kennis van cao-partijen (via het secretariaat van het COAOB).
6. Bijlage L bevat een toelichting op dit artikel, die onlosmakelijk deel uitmaakt van deze cao.



## Bijlage L

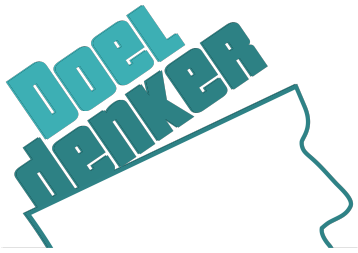
### Transitie van 'boekenbieb' naar maatschappelijk-educatieve bibliotheek

**Redenen voor de inzet van vrijwilligers** zijn onder andere de verbinding van bibliotheken in de lokale gemeenschap, het leveren van een maatschappelijke bijdrage, de ambassadeursfunctie van vrijwilligers in de lokale samenleving en het beperken van de werkdruk voor vaste werknemers.

Binnen bibliotheekorganisaties is aandacht nodig voor de inzet van en het (samen)werken met vrijwilligers. Dit vanuit een **waardenperspectief**: waarde voor de vrijwilliger, de maatschappij, de organisatie, en de werknemer. De transitie vraagt om een integrale aanpak van vrijwilligersinzet waarbij werknemers en vrijwilligers vanuit samenwerking, ieder op hun eigen manier en vanuit eigen motivatie, bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de maatschappelijk-educatieve bibliotheek en zich daarnaast kunnen ontplooiën. Het vraagt ook om een strategische verankering van vrijwilligersinzet in het organisatiebeleid en om passende vrijwilligerscoördinatie.

Tot slot is voor het slagen van de transitie in ieder geval nodig dat openbare bibliotheken vrijwilligers kunnen inzetten **voor alle soorten werkzaamheden in de organisatie**, ook die werkzaamheden die nu of in het verleden worden of werden verricht door werknemers. Dat brengt met zich mee dat vrijwilligers extra werkzaamheden en/of werkzaamheden van betaalde werknemers mogen uitvoeren, zodat deze werknemers zich bijvoorbeeld kunnen richten op andere, nieuwe of complexere taken.





# Transitie van 'boekenbieb' naar maatschappelijk-educatieve bibliotheek

- Grotere maatschappelijke opgaven, zoals digitalisering, kansenongelijkheid, sociale cohesie
- Ondersteuning bij taalvaardigheid, digitale inclusie, basisvaardigheden en een leven lang leren
- Partner in het sociaal domein, onderwijs en lokale gemeenschappen.
- Balanceren tussen traditionele en nieuwe rollen
- Spanning professionalisering en inzet vrijwilligers
- Nieuwe samenwerkingen, andere competenties van medewerkers en een scherpere positionering: wat is nog wel en niet de taak van de bibliotheek?

**Vraagt om duidelijke keuzes en een sterke visie**

# Bibliotheek = hybride organisatie





# Vrijwilligers vs Professionals



**Vrijwilligers**      **én**      **Medewerkers**



# Hoe regelen we het samenspel goed?



## De 3 I's (van hybride werken)

**Ideologisch:** wij geloven in de meerwaarde van hybride werken, met medewerkers én vrijwilligers. Wij zijn een betere bibliotheek omdat we met medewerkers én vrijwilligers werken.

+

**Inhoudelijk:** medewerkers én vrijwilligers hebben specifieke kennis en ervaring. Medewerkers én vrijwilligers voegen iets toe dat van inhoudelijke waarde is voor de bibliotheek.

+

**Instrumenteel:** zonder medewerkers én vrijwilligers krijgen we het niet voor elkaar (financieel, operationeel).



## De 3 I's (van hybride werken)

**Ideologisch:** wij geloven in de meerwaarde van hybride werken, met medewerkers én vrijwilligers. Wij zijn een betere bibliotheek omdat we met medewerkers én vrijwilligers werken.

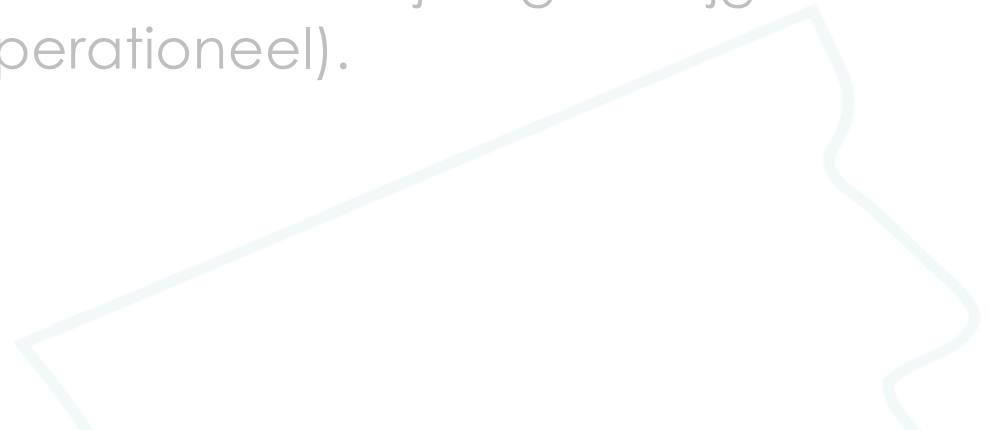
+

**Wat zijn de 3 I's voor de  
Inhoudelijk-educatieve bibliotheek?**

kennis en ervaring. Medewerkers én vrijwilligers voegen iets toe dat van inhoudelijke waarde is voor de bibliotheek.

+

**Instrumenteel:** zonder medewerkers én vrijwilligers krijgen we het niet voor elkaar (financieel, operationeel).





## Route ontwikkelproces vrijwilligersbeleid

- Welke stakeholders zijn er, en hoe betrek je die op maat?
- Met welke boodschap zet je het vraagstuk 'Ontwikkelen vrijwilligersbeleid in de hybride bibliotheek' op de agenda?
- Welke 'reisstappen' zijn er?
- Hoe organiseer je het proces, en wie doet(n) dat?





# Learn to speak money: VIVA

- Het uurloon dat uitbetaald zou moeten worden aan een betaalde werknemer om hetzelfde te doen
  - De hoeveelheid werk, gecorrigeerd naar typen werk, functies en loonniveaus vermenigvuldigd met salarissen
  - De totale kosten die nodig zijn om het vrijwilligersnetwerk te organiseren
  - Deel de totale vrijwilligerswaarde door de totale vrijwilligerskosten en je hebt je VIVA ratio: voor elke euro die we investeren krijgen we x euro terug aan vrijwilligersinzet
- 
- + = Maakt kosten-batenanalyse en berekent effectiviteit
  - - = veel meer werk dan vervangingsmethode



## Doel ontwikkelproces

- Heldere organisatiestructuur vrijwilligers, in verbinding met medewerkers
- Doelmatig vrijwilligersmanagement van 'aandacht trekken' tot 'afscheid nemen'
- Geactualiseerd vrijwilligersbeleid
- Draagvlak en enthousiasme bij medewerkers en vrijwilligers om dit in de praktijk vorm te geven





# Werkwijze ontwikkeltraject

## Werkprincipes:

- Waarderend onderzoeken
- Systemisch transitie management
- Hybride organisatie
- Modern vrijwilligersmanagement

## Proces:

- Inventarisatie- en bouwbijeenkomsten projectgroep
- Ophalen bij en afstemmen met medewerkers en vrijwilligers
- Opleveren, delen, feedback ophalen en verwerken beleid in wording



# Twee manieren van kijken

## Manier 1: probleem oplossen



→ Wat zijn de oorzaken dat er nu iets niet goed is en hoe we kunnen we die oorzaken wegnemen, zodat het in de toekomst beter gaat?

## Manier 2: waardierend onderzoeken/veranderen



→ Wat is de gewenste toekomst, welke elementen van die gewenste toekomst zijn nu al aanwezig en hoe kunnen die versterkt worden?

**DOEL  
DENKER**

# Waarderend organiseren





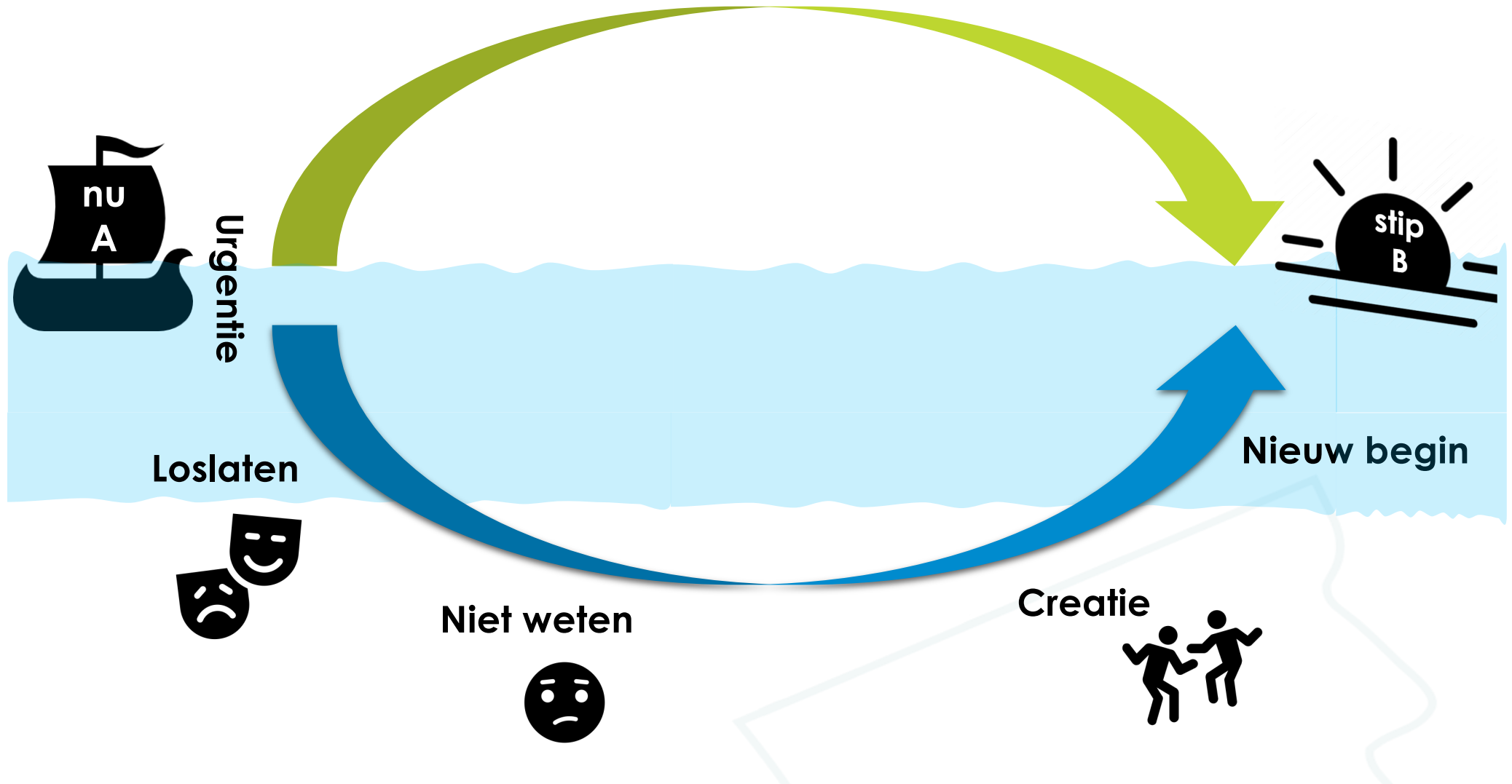
# Waarderende principes

- Alles wat aandacht krijgt groeit
- Woorden creëren werelden
- Breng het hele systeem in de kamer
- Mensen bewegen zich naar de gewenste toekomst



# Systemisch transitie management

Structuur Systemen Afspraken Activiteiten



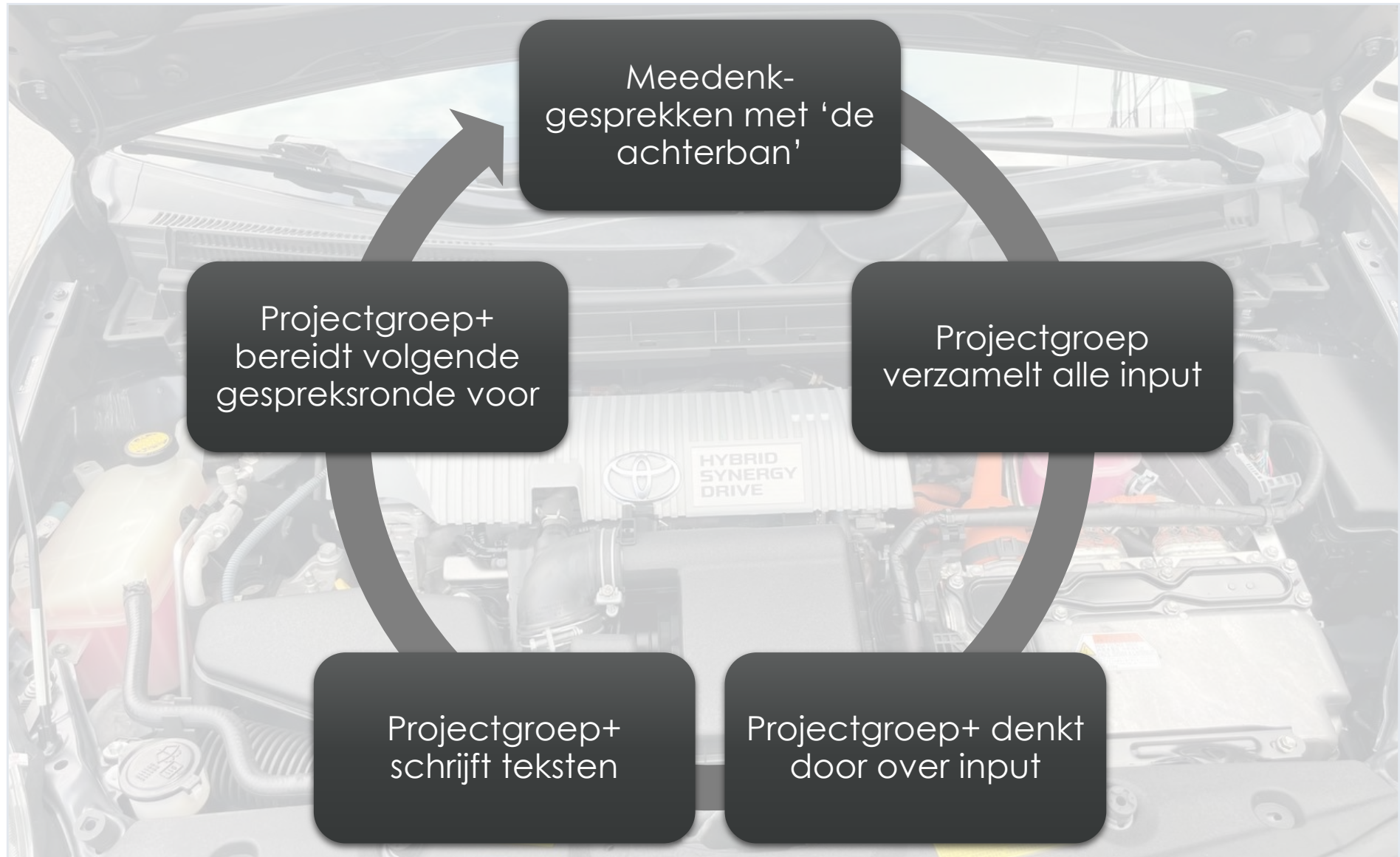


## Planning in drie fasen

- Inventarisatiefase waarderen wat er al is, verbeelden van de gewenste situatie
- Bouw- en schrijffase: doordenken van de gewenste situatie; ontwerpen/beschrijven structuren en processen die goed gaan werken
- Toets- en bijstellingsfase: verbeteren concepten, versterken draagvlak, opleveren eindversies



# Cyclisch ontwikkelproces





# Vormen vrijwilligersbeleid

1. Strategie (waar wil je naartoe en hoe kom je daar)
2. Vrijwilligersbeleid met strategische insteek
3. Handboek –geladen met visie- voor begeleidende medewerkers
4. Laagdrempelig ‘mini-vrijwilligersbeleid’ voor vrijwilligers
5. Regelingen, declaratieformulieren, privacyreglement...op intranet





# 1. Strategie

1. Waarom met welke vrijwilligers in kader organisatiestrategie?
2. Waar staan we nu op het gebied van vrijwillige inzet?
3. Waar willen we naartoe op het gebied van vrijwillige inzet?
4. Hoe gaan we daaraan werken?
5. Wat is er nodig om strategie te laten slagen?
6. Links/bijlagen



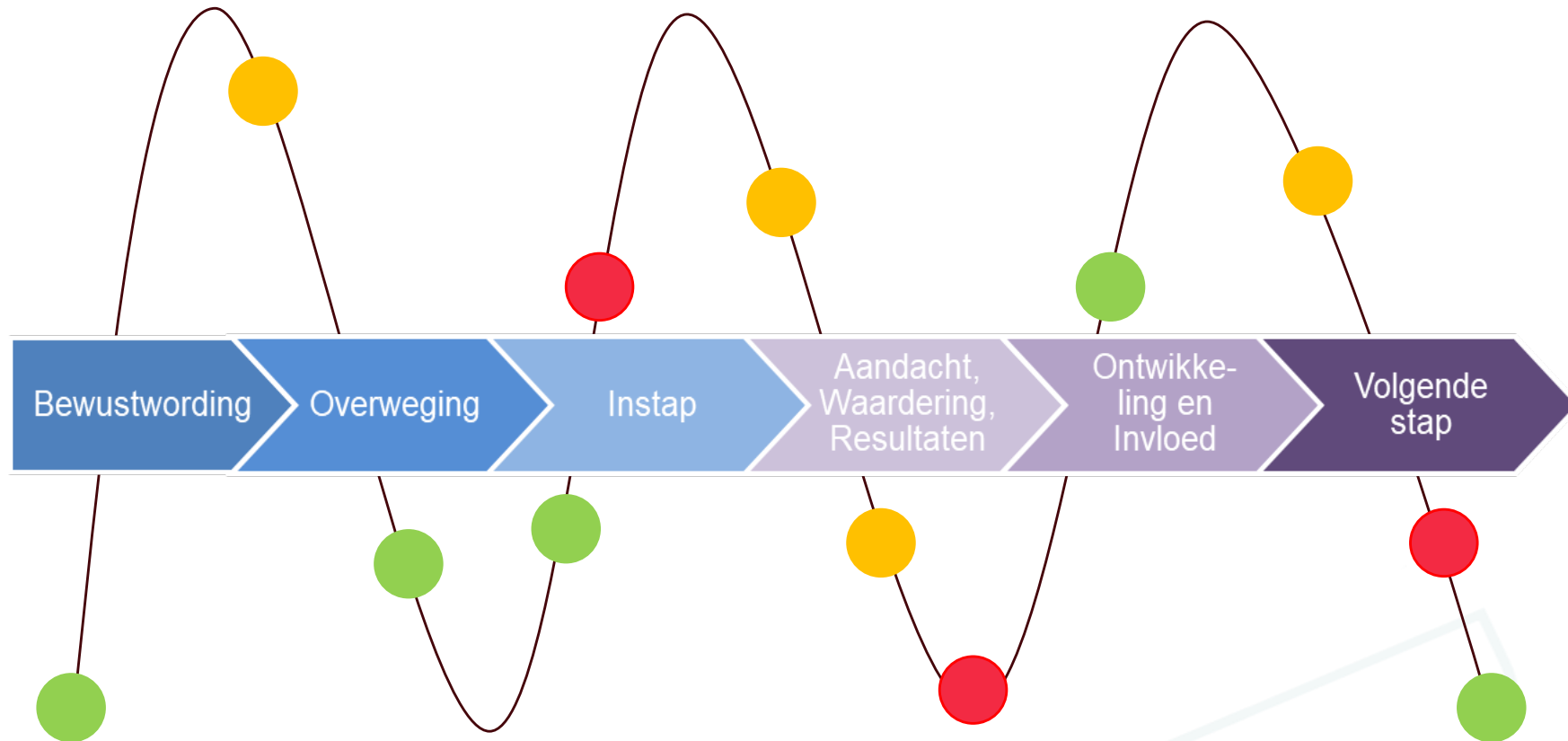


## 2. Strategisch vrijwilligersbeleid

1. Visie op rol vrijwilligers uit organisatiestrategie
2. Waarom hybride/met vrijwilligers (3 I's) + verbinding met eventueel organisatieplan medewerkers
3. Positie VW-werk binnen organisatie: structuur, wie waarvoor verantwoordelijk, taken, functie en rollen, typen vrijwilligers
4. Introductie Vrijwilligersreis, betrokkenheid/motivaties/talenten
5. Bewustwording, overweging en instap: betrokkenheid genereren, werving (selectie), introductie
6. Begeleiden, waarderen, behouden, ontwikkelen/toerusten, invloed en afscheid
7. Randvoorwaarden en regelingen, rechten en plichten
8. Links/bijlagen

# De Vrijwilligersreis

**Digitaal**



**Fysiek**



### 3. Handboek voor medewerkers

1. Visie op rol vrijwilligers uit strategie
2. Verhouding betaald-onbetaald en wie zijn onze vrijwilligers
3. Hoe managen we onze vrijwilligers, van werving tot afscheid
4. Randvoorwaarden en regelingen, rechten en plichten
5. Links/bijlagen





## 4. Mini-vrijwilligersbeleid vrijwilligers

1. Welkom!
2. (Visie op) Rol en positie vrijwilligers
3. Rollen, taken, functies
4. Afspraken, regelingen, rechten/plichten, contactgegevens
5. Links naar intranet, declaratieformulier, etc.



**DOEL  
DENKER**



**Meer weten?**

[www.doeldenker.nl](http://www.doeldenker.nl)

[david@doeldenker.nl](mailto:david@doeldenker.nl)

06-30201538

