

# Toekomst Stichting Heuvellandbibliotheken – Vaals

(mei 2019)

## Inhoud

---

1.	Aanleiding.....	3
2.	Kaders bibliotheekwerk.....	3
3.	Huidige stand van zaken.....	3
4.	Vraagstukken.....	5
5.	Kansen .....	7
6.	Overzicht activiteiten naar functie .....	8
7.	Financiering .....	9
8.	Specificatie voor Gemeente Vaals.....	10
	Locaties .....	10
	Het personeel.....	10
	Openingstijden.....	10
	Faciliteiten.....	10
	Lidmaatschap .....	10
	Ruimer openstellen bibliotheek.....	10
	Overleg met gemeente .....	10
	Aanpak Laaggeletterdheid .....	11
	Verdere wensen voor de toekomst .....	11
	Uitwerking in het kader van de WSOB.....	11

## 1. Aanleiding

---

Na een periode waarin gestreefd werd naar een samengaan met Centre Céramique (CC), wordt nu ingezet op een zelfstandig voortbestaan van Stichting Heuvellandbibliotheken. Hiertoe heeft het resultaat van de aanbestedingsprocedure in 2018 geleid. We hebben de overtuiging dat een zelfstandige Stichting Heuvellandbibliotheken toekomst heeft.

In het overleg op 13 december 2018 met de drie gemeenten die ons subsidie verschaffen, is aan de Heuvellandbibliotheken gevraagd om de contouren van deze toekomst te beschrijven. Daarbij moet ook worden ingegaan op de redenen die ten grondslag lagen aan het streven naar een samengaan met CC én de vraag hoe de knelpunten die in die redenen besloten lagen, in de toekomst opgelost zouden kunnen worden.

## 2. Kaders bibliotheekwerk

---

De bibliotheek verandert van een klassieke uitleenbibliotheek naar een knooppunt van kennis, contact en cultuur.

Het actuele wettelijk kader van de bibliotheekfunctie wordt gevormd door de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) die op 1 januari 2015 in werking is getreden. De Wsob definieert de volgende kernfuncties van een bibliotheek:

1. Het ter beschikking stellen van **kennis & informatie**.
2. Het bevorderen van lezen en het (laten) kennismaken met **literatuur**.
3. Het bieden van mogelijkheden tot **ontwikkeling & educatie**.
4. Het organiseren van **ontmoeting & debat**.
5. Het (laten) kennis maken met **kunst & cultuur**.

Deze vijf kernfuncties dragen, volgens artikel 5 van de wet, bij aan de persoonlijke ontwikkeling van het algemeen publiek en aan de verbetering van maatschappelijke kansen. In productbegrotingen van de stichting Heuvellandbibliotheken (HB) worden deze functies sinds enige jaren inzichtelijk gemaakt. Verderop in deze notitie wordt de praktische en financiële invulling van deze kernfuncties zichtbaar gemaakt.

## 3. Huidige stand van zaken.

---

St. Heuvellandbibliotheken (HB) verzorgt met in totaal vijf vestigingen de bibliotheekdiensten in de drie gemeenten (Eijsden-Margraten, Vaals en Valkenburg aan de Geul) die ons subsidie verstrekken. Daarmee omvat het verzorgingsgebied van HB zo'n vijftigduizend inwoners en is daarmee een bibliotheek van middelgrote omvang (van alle openbare bibliotheken is één derde kleiner).

Na de, enkele jaren geleden, door provincie en gemeenten doorgevoerde taakstellingen is het personeelsbestand door het niet invullen van natuurlijk verloop en door het doorvoeren van gedwongen ontslagen in balans gebracht met de thans beschikbare middelen. Globaal kan worden gesteld dat de inzet van personeel in deze periode tot één vijfde is teruggebracht: van 15 fte naar 3,2 fte en van 30 personen naar 6 personen. De reorganisatie en transitie die dat vroeg, is door alle inspanningen en inzet van alle betrokkenen goed verlopen. Het aantrekken van zo'n 60 vrijwilligers is geslaagd, alsmede de stappen van scholing en begeleiding om deze vrijwilligers zo goed mogelijk toe te rusten voor de taken die zij dienen uit te voeren. Knelpunten liggen nog in het totaal aantal vrijwilligers dat hoger zou moeten zijn om onze vestigingen meer uren open te stellen en in het nog ontbreken van vrijwilligers die als huismeesters optreden om onze gebouwen zo meer ten dienste te kunnen laten zijn van organisaties/verenigingen in de lokale gemeenschap.

In december 2018 heeft, in het kader van de landelijke bibliotheekcertificering, een audit plaatsgevonden, waarin is nagegaan of onze organisatie voldoet aan de kwaliteitseisen die aan een openbare bibliotheek gesteld worden. Het resultaat van deze audit is dat onze bibliotheek opnieuw is

gecertificeerd. Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten naar voren gekomen, die echter grotendeels samenhangen met de bijzondere situatie waarin HB de laatste jaren verkeerde, zoals hierboven geschetst. Deze punten hadden vooral betrekking op de mate waarop onze veranderactiviteiten planmatig zijn uitgewerkt en opgeschreven. Met trots citeren we de volgende zinnen uit het auditrapport:

*'Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat medewerkers enorm gemotiveerd zijn in het werken voor de Heuvelandbibliotheken. Er wordt met passie gewerkt binnen de organisatie. Het is bewonderenswaardig te noemen dat ondanks de onzekere periode er met veel enthousiasme veel werk wordt verzet. Dat mag als een compliment worden gezien voor zowel de medewerkers als de directie.'*

Alle vijf de bibliotheekfuncties hebben een goede invulling gekregen. Met 'Boekstart', 'de Bibliotheek op School' en aanpak laaggeletterdheid werken we duidelijk aan de invulling van de educatieve functie.

Een relatief nieuw element in de certificeringsprocedure vormt het maatschappelijk effect dat een bibliotheek teweegbrengt. Naast de verantwoordingsgegevens die in de jaarverslagen zijn opgenomen (aantal bezoekers, uitleningen, inleidingen, tentoonstellingen e.d.) is dit effect ook af te leiden uit de tevredenheidsonderzoeken die afgelopen najaar bij onze leden en vrijwilligers zijn afgenomen. Bij onze leden is niet alleen te zien dat deze op de meeste vragen aangeven tevreden of heel tevreden te zijn over de diverse aspecten van onze dienstverlening, maar is ook het genoemde maatschappelijk effect duidelijk te zien. Zo valt uit de antwoorden van de respondenten onder meer op te maken dat:

- driekwart door de bieb meer is gaan lezen,
- dat 90% meer plezier in lezen heeft gekregen,
- dat driekwart nu beter het belang van voorlezen aan hun kinderen weet en ook dat 65% hun kinderen door de bibliotheek nu ook daadwerkelijk meer is gaan voorlezen.
- Zo'n twintig procent geeft aan dat men zich door de bibliotheek minder alleen voelt, en dat percentage vormt zeker een mooie score als blijkt dat 20% van onze respondenten alleenstaand is.

In het onderzoek dat door onze vrijwilligers is ingevuld blijkt ook een duidelijk maatschappelijk effect.

Bij de motivatie om vrijwilligerswerk te doen geeft men onder andere aan:

- dat voor 80% te doen vanwege het contact met mensen, de gezelligheid en het samenwerken met collega's.
- Wat men graag wilde, wordt ook bereikt.
- Met scores van tussen de 98% en 100% geeft men aan tevreden te zijn over de contacten met de bibliotheekbezoekers, over het vertrouwen in elkaar en over de door hen ervaren samenwerking.
- Zo'n 90% geeft aan dat de werkzaamheden ook voldoening geven en 95% geeft met een 8 of hoger op een schaal van 10 aan, hoe tevreden men is met het vrijwilligerswerk in de bibliotheek.

Door een strikt begrotingsbeleid en het hanteren van kwartaalrapportages laten ook de financiële middelen van de bibliotheek een gunstig resultaat zien. Wij beschikken over een buffer die voldoende groot is om, daar waar nodig, extra expertise in te huren en zijn dus in dat opzicht voldoende wendbaar om te kunnen inspelen op incidentele / onverwachte ontwikkelingen.

Al onze locaties hebben een mooie, eigentijdse en aantrekkelijke uitstraling, zowel qua huisvesting als inrichting.

Samenvattend kan worden gesteld dat de uitgangspositie voor een verder zelfstandig voortbestaan van de Heuvelandbibliotheken gunstig is.

## 4. Vraagstukken

---

Het recente traject van verdergaande samenwerking en uiteindelijk samengaan met CC had als doel het optimaliseren van de bibliotheekdiensten van de Stichting. Er lagen globaal vier redenen in vraagvorm aan ten grondslag.

1. Is HB voldoende flexibel om in staat te zijn om goed in te spelen op de (mogelijk jaarlijks) wisselende vragen uit maatschappij en van subsidiegevers?
2. Kan HB voldoende continuïteit bieden ten aanzien van het uitvoeren van specialistische taken?
3. Is de omvang van de inzet van personeel voor alle benodigde beleids- en managementtaken niet disproportioneel groot in relatie tot de totale personeelsomvang?
4. Is met zo'n klein personeelsbestand (3,2fte) wel een goed personeelsbeleid mogelijk? (scholing, coaching, overleg en intervisie maken hier namelijk ook deel van uit)

Bij de beantwoording van deze vragen is uitgegaan van een voortgezette samenwerking met CC en inhuur van diensten bij organisaties en bureaus die, indien relevant, actief zijn op het terrein van bibliotheken. Input uit het certificeringstraject dat in de tweede helft van 2018 succesvol is afgerond wordt hierin meegenomen, indien relevant.

### *Ad. 1: voldoende flexibel.*

Vanaf de oprichting in 2006 tot en met 2011 hebben de HB gewerkt op basis van een meerjarenbeleidsplan dat geënt was op het meerjarenbeleidsplan van de drie gemeenten van haar werkgebied. In de tussenliggende periode kwam deze financiering onder druk te staan en wordt, ook nu nog, de financiering jaarlijks toegekend. Dit zorgt voor een onzekere basis waarbinnen bijvoorbeeld tijdelijke aanstellingen lastig omgezet kunnen worden in vaste contracten. Het geschetste knelpunt kan relatief gemakkelijk opgelost worden: door op basis van deze toekomstnotitie opnieuw voor een periode van vier jaar subsidie toe te kennen.

### *Ad. 2: continuïteit ten aanzien van specialistische taken.*

In de transitie die, onder financiële druk, de afgelopen jaren is ingezet naar een organisatie die voor een groot deel functioneert op basis van vrijwilligers, is een perspectief geformuleerd waarbij het personeel dat in dienst is van HB zich vooral zou gaan inzetten op de nieuwe en meer specialistische bibliotheekfuncties. De vrijwilligers zouden met name ingezet worden als gastheer / gastvrouw in de frontoffice. Deze doelstelling is in de afgelopen jaren gedeeltelijk gerealiseerd vanwege de tijd die nodig was voor het werven en scholen van vrijwilligers. Met name in de begeleiding van vrijwilligers blijkt veel tijd te gaan zitten en behoeft ook nu nog structureel een substantieel aantal uren. De nieuwe structuur wordt beloond door de grote tevredenheid die leden en bezoekers hebben geuit in het recente klanttevredenheidsonderzoek. Het uitvoeren van de nieuwere bibliotheektaken is, zoals blijkt uit de afgenomen audit, ook voldoende gerealiseerd. De ambitie is echter om deze op een hoger plan te brengen, mede door verdere scholing en specialistischer inzet van personeel, organisatie breed.

Bij de transitie is vanwege de onzekere situatie ten aanzien van subsidiëring gekozen voor een relatief krappe invulling van personeelsbestand. Op basis van de laatste jaarrekeningen heeft het bestuur al in 2018 besloten om de personeelsformatie iets uit te breiden met uren voor een functionaris die ingezet kan worden voor de bestrijding van laaggeletterdheid. Doordat het personeel dat in dienst is getreden voor de vacatures die ontstaan waren door afkeuring en vervroegde pensionering, in lagere salarisschalen en op een lager salarisoniveau zijn aangesteld, is er ruimte ontstaan voor aanstelling in meer uren. Daardoor is het totaal van de formatie inmiddels gegroeid van 3,2 naar 3,8 formatieplaats.

Personeel dat mogelijk in dienst kan komen door de subsidies die zijn aangevraagd bij de Provincie in het kader van de bestrijding van laaggeletterdheid en mogelijke additionele formatie op basis van intensievere samenwerking met scholen, zorgen ervoor dat een formatie van 5 fte tot de reële mogelijkheden behoort. Met die formatie en invulling op basis van deeltijd, zoals nu al bij alle

medewerkers het geval is, ontstaat er een voldoende robuust personeelsbestand dat niet alleen flexibiliteit en continuïteit waarborgt, maar ook voldoende mogelijkheden biedt voor collegiale consultatie, intervisie, e.d.

In de afgelopen jaren heeft het beleid van het bestuur ervoor gezorgd dat er voldoende voorzieningen getroffen zijn om specialistisch personeel op basis van specifieke wensen in te huren. Dat kan allerlei innovatieve projecten betreffen. Een dergelijke inhuur van personeel is effectiever en kostenbesparend ten opzichte van het zelf in dienst nemen van personeel op deze taken.

#### *Ad. 3. Beleids- en managementtaken in relatie tot totale personeelsomvang.*

Terugkijkend is het bestuur van oordeel dat dit punt bij de overwegingen om samen te gaan met CC te zwaar is aangezet. De reden daarvoor is dat er te eenzijdig is gekeken naar de omvang van het managementteam in relatie tot het totale personeelsbestand en te weinig naar het totale aantal medewerkers, namelijk: personeel en vrijwilligers samen. Het management, met nu in totaal 32 uren, geeft leiding aan ongeveer 75 personen en onderhoudt alle contacten met samenwerkingspartners en -instanties. Met alle vrijwilligers vinden gesprekken plaats, zijn vergaderingen, worden scholingen aangeboden e.d. Daarnaast verzorgt het MT de contacten met allerlei dienstverleners en met de instanties waaraan taken zijn uitbesteed in het kader van genoemde outsourcing. Gelet op de omvang en complexiteit van de huidige organisatie, sluit het bestuur zich aan bij de opmerking van de auditoren dat de huidige omvang van het managementteam zeker niet te groot is en de aanstelling voor de directeur van één dag eigenlijk te weinig is. Deze omvang zou verhoogd dienen te worden tot 2 dagen. Het totale managementteam zou dan een formatie kennen van 40 uur. Vooralsnog wil het bestuur de omvang van de formatie voor het managementteam echter gelijk houden en die alleen aanvullen door middel van een kortstondige inhuur van functionarissen voor de invulling van specifieke taken.

#### *Ad. 4 Goed personeelsbeleid*

Als de formatie verder zou worden uitgebreid tot een omvang van 5 fte, zoals bovenstaand is aangegeven en ook ingevuld zou worden met deeltijdfunctionarissen zou het personeelsbestand 8 tot 10 personen kunnen omvatten. Bij die omvang zijn er meer en betere mogelijkheden voor overleg en intervisie, dan nu het geval is. Voor het begeleiden van individuele functionarissen maakt de omvang van het personeelsbestand nauwelijks verschil.

Gezien de verdeling van taken over de verschillende personeelsleden is het minder goed mogelijk om scholing op het niveau van de HB te organiseren. Medewerkers met specialistische taken kunnen wel deelnemen aan landelijk gegeven scholingen op hun terrein. Voor HB verschilt die situatie niet met andere relatief kleine organisaties met specialistische taken.

#### *Conclusie*

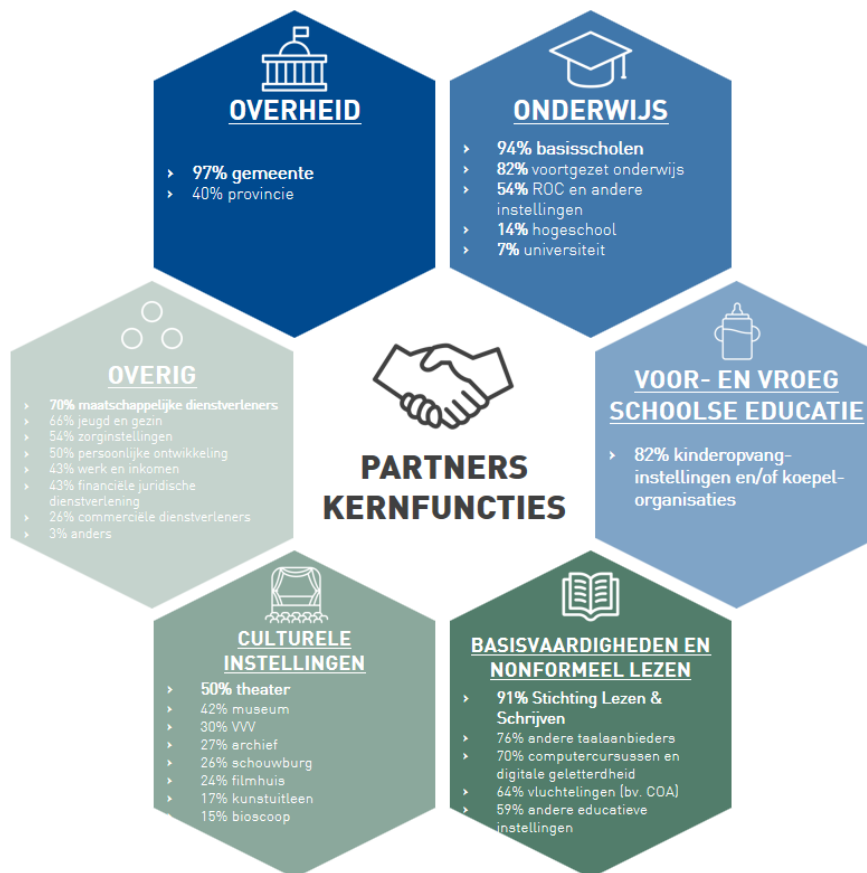
Bovenstaande maakt duidelijk dat HB heel goed in staat is om zelfstandig verder te functioneren en dat er voor gesignaleerde knelpunten ook voldoende oplossingen voorhanden zijn. Additionele vragen van gemeenten (bijvoorbeeld ten aanzien van 'bibliotheek op school', laaggeletterdheid, e.d.) en mogelijk vragen van andere partijen kunnen leiden tot een verdere uitbreiding van de HB en daarmee voor een nog stevigere positie.

## 5. Kansen

Steeds vaker blijken bibliotheken voor gemeenten een belangrijke partner in het sociaal-maatschappelijk domein. Landelijk richten bibliotheken zich meer en meer op datgene dat de (kwetsbare) inwoner nodig heeft om mee te kunnen doen in de huidige maatschappij. Door de KB worden hiervoor allianties gesloten met grote partijen (denk aan de belastingdienst) en worden producten en toolkits ontwikkeld die de lokale bibliotheek ondersteunen bij het uitwerken en uitvoeren van deze taken.

Vanuit samenwerking met lokale partijen wordt met name ingezet op het ontwikkelen van taal- en digitale vaardigheden, leesbevordering op de scholen, het faciliteren en organiseren van ontmoeting en het aanbieden van een cultureel programma voor jong en oud.

Zie verder: <https://www.bibliotheekinzicht.nl/organisatie/partners-en-samenwerking/bibliotheken-en-samenwerking>



- Qua ondersteuning bij de financiering van de innovatieprojecten kan een beroep gedaan worden op subsidieregeling van de KB, de Subsidiegelden Innovatie 2019-2022.
  - o Zie: <https://www.kb.nl/ob/algemene-programmas/innovatie-openbare-bibliotheeken/subsidieregels-innovatiegelden-2019-2022>
- Inspiratie opdoen bij de Innovatieve ideeën die door andere bibliotheken bedacht en soms uitgevoerd zijn: via de website [www.innovatiebieb.nl](http://www.innovatiebieb.nl)

## 6. Overzicht activiteiten naar functie

Hieronder wordt geschetst hoe HB invulling geeft aan de, in de inleiding genoemde, wettelijke kaders.

	<b>functie 1 kennis &amp; informatie</b>	<b>functie 2 literatuur</b>	<b>functie 3 ontwikkeling &amp; educatie</b>	<b>functie 4 ontmoeting &amp; debat</b>	<b>functie 5 kunst &amp; cultuur</b>
klassieke bibliotheek - vrijwilligers frontoffice - collectie boeken, dvd's, tijdschriften en kranten - bibliotheekstelsysteem		2x E-M 2x VLK 1x VLS		leeszaal koffie werkplekken zzp-ers en studenten	Folders en posterwand voor (lokale) exposities
activiteiten en programmering	Inhuur van lezingen en workshops	- boekenweek - schrijvers- bezoeken	- Inhuur lezingen en workshops - Gebruik computer en tablet - extra programma E-M & VLS middels extra subsidie (klik&tik, DigID)	- bijeen- komsten op het gebied van maat- schappelijke thema's	- Inhuur lezingen en workshops - Wisselende exposities op gebied van (amateur) schilder- en beeldhouwkunst en fotografie
Doelgroep jeugd: voorschools en basisonderwijs		- kinder- boekenweek - voorlees- wedstrijd	boekstart dBos: 1x E-M / 1x VLK		
Aanpak laaggeletterdheid			Coalitie is opgericht, subsidie- aanvraag gemeentes voor regionaal coördinator		
overhead / exploitatie - gebouw - gas-water-licht - back-office personeel - PR en communicatie	Backoffice is georganiseerd vanuit locatie Valkenburg (directie, coördinatie)				

## 7. Financiering

Uit de jaarrekening van stichting Heuvellandbibliotheken blijkt dat voor iedere Euro die wordt gesubsidieerd 10% extra binnenkomt als inkomsten (met name uit contributies).

Op basis van de financiering 2019 is dus €11 per inwoner + €1,10 extra inkomsten = €12,10 te besteden. Om de verdeling van de uitgaven inzichtelijk te maken rekenen we dit bedrag door naar het subsidiebedrag per inwoner en komen we uit op het volgende (bedragen zijn exclusief huisvesting en zijn afgerond op €0,05):

<b>Eijsden-Margraten</b> € 6,00 – backoffice / automatisering (50%) € 2,70 – collectie (22%) € 0,65 – leesbevordering (5%) € 1,65 – ontwikkeling en educatie (14%) € 0,60 – ontmoeting en debat (5%) € 0,45 – kunst en cultuur (4%) <b>€ 12,10 - totaal</b>	<b>Vaals</b> € 6,15 – backoffice / automatisering (51%) € 2,25 – collectie (19%) € 0,60 – leesbevordering (5%) € 2,05 – ontwikkeling en educatie (17%) € 0,50 – ontmoeting en debat (4%) € 0,50 – kunst en cultuur (4%) <b>€ 12,10 - totaal</b>	<b>Valkenburg</b> € 6,25 – backoffice / automatisering (52%) € 2,80 – collectie (23%) € 0,60 – leesbevordering (5%) € 1,55 – ontwikkeling en educatie (14%) € 0,55 – ontmoeting en debat (5%) € 0,35 – kunst en cultuur (4%) <b>€ 12,10 - totaal</b>
--	--	---

**Constatering:** met de continuering van €11 per inwoner is er voldoende ruimte om de huidige werkwijze voort te zetten; er is echter onvoldoende ruimte om vanuit de huidige exploitatie actief vernieuwingen te ontwikkelen. Wél kunnen uit de gerealiseerde reserves van de gemeenten Valkenburg en Eijsden-Margraten zaken ontwikkeld worden. Deze vernieuwingen kunnen liggen op het vlak van:

- Intensiever benaderen van (nieuwe) partners met als doel afstemming, efficiency en ontwikkelen daadkracht voor de lokale sociaal-maatschappelijke uitdagingen.
- Actief participeren en mee-ontwikkelen binnen het thema laaggeletterdheid, binnen de aankomende aanstelling en provinciale subsidiëring van de coördinator laaggeletterdheid.
- Uitbreiding van dienstverlening aan basis- en middelbaar onderwijs.

Dus: met een bijdrage van €11 kan de huidige werkwijze en dienstverlening gecontinueerd worden. Voor aanvullende product en/of diensten kunnen aanvullende (financiële) afspraken gemaakt worden over de specifieke invulling hiervan.

In de volgende paragraaf worden de accenten voor de individuele gemeente uitgewerkt.

## 8. Specificatie voor Gemeente Vaals

---

### Locaties

---

De gemeente Vaals is eigenaar van het gebouw waarin de openbare bibliotheekvoorziening is gevestigd op basis van een langjarig huurcontract. Het servicepunt in Vijlen is gevestigd in de Basisschool Op de Top in Vijlen. Beide locaties worden gehandhaafd en worden om niet ter beschikking gesteld. Voor de locatie Vaals wil dat zeggen: de Stichting betaalt een vergoeding voor het gebruik, die door de gemeente vervolgens één op één wordt gecompenseerd.

### Het personeel

---

De personeelsformatie wordt naar rato van financiering (en dus, bij gelijke financiering, naar rato van inwoners) ingezet voor de individuele gemeentes die worden bediend door de stichting. Afspraken met de vrijwilligers zijn direct gekoppeld aan de vestiging waar zij werken.

### Openingstijden

---

De openingstijden voor de locatie Vaals blijven, mits voldoende beschikbare vrijwilligers, in ieder geval op het huidige peil van 22 uur gehandhaafd en zijn afgestemd op het gebruik en behoefte van bezoekers. Optimalisatie wordt nagestreefd en bij een toename van het aantal vrijwilligers worden deze uren uitgebreid. De Stichting streeft ook naar het aanstellen van een of meerdere vrijwilligers die de taak van huismeester op zich kunnen nemen, waardoor het gebouw ook buiten de openingsuren beschikbaar is voor maatschappelijk/culturele geledingen in de gemeente Vaals.

### Faciliteiten

---

WiFi en toegang tot pc's met internettoegang in cursusruimte(s)

### Lidmaatschap

---

De huidige abonnementen en tarieven worden op het huidige niveau gehandhaafd, zolang er geen landelijk dwingende afspraken komen in het kader van een harmonisering van de tarieven. Eventuele veranderingen hierin vinden alleen plaats in het kader van afstemming met landelijke afspraken en regionale ontwikkelingen.

### Ruimer openstellen bibliotheek

---

Zoals met het bestuur en de directeur HB reeds besproken mag de gemeente Vaals ten allen tijde gebruik maken van de locatie van de bibliotheek. Tevens wordt de bibliotheek als locatie beschikbaar gesteld voor activiteiten van lokale initiatieven. Al deze activiteiten vinden plaats na afstemming met de locatieverantwoordelijke en brengen de reguliere dienstverlening niet in het gedrang. De bibliotheek organiseert zelf activiteiten gericht op de prestatieafspraken zoals verwoord in de beschikking.

### Overleg met gemeente

---

Afspraak is dat de gemeente wordt geïnformeerd bij belangrijke (koers)wijzigingen en beslissingen inzake personeel en directie en wordt betrokken bij besluiten die inhoudelijke taken betreffen die in verband staan met de te leveren dienstverlening. Hiertoe wordt minstens 2x per jaar een gezamenlijk overleg gepland met bestuur, directie en gemeenten.

## Aanpak Laaggeletterdheid

---

De gezamenlijke gemeentes vragen een subsidie aan bij de provincie voor een structurele coördinator laaggeletterdheid. Zijn / haar belangrijkste taak zal zijn: inventariseren wat er al is, nieuwe verbindingen maken, doelgroep laaggeletterden in kaart brengen en uitwerking van een aanpak hoe deze groep te bereiken. De Stichting heeft in dit traject een adviserende rol. Er is namelijk al een medewerker van de Stichting belast met deze thematiek.

Sturing blijft bij de gemeenten aangezien zij de penvoerder zijn voor de provinciale subsidie.

## Verdere wensen voor de toekomst

---

- Meerprijs voor mogelijke afname pluspakketten/innovatieve projecten.
- Samenwerking met het onderwijs, zodat gezamenlijk gewerkt wordt aan projecten/activiteiten.
- Samenwerking met het lokaal maatschappelijk middenveld, zodat ook de basisfuncties 'ontmoeting & debat' en 'kunst & cultuur' vanuit de lokale behoefte ingevuld kunnen worden.
- de bibliotheekfuncties zijn innovatief en gericht op versterking van lokale coalitievorming met andere maatschappelijke voorzieningen en instellingen;
- Accent bij de samenwerking ligt op, van aanbodgericht naar vraaggericht, het verkrijgen van een nog betere aansluiting op de wensen en behoeften van het onderwijs en andere maatschappelijke partners.
- De focus verplaatst zich van de functie het 'boeken uitlenen' naar 'meer ruimte bieden voor innovaties', zoals vernieuwende invalshoeken, verbindingen, samenwerkingsvormen, activiteiten, programma's en concepten voor boekenvoorziening.

## Uitwerking in het kader van de WSOB

---

Op grond van de WSOB hebben openbare bibliotheken vijf kerntaken.

### 1. ter beschikking stellen van kennis en informatie;

1. collectievorming garanderen en actualiseren afgestemd op de vraag, middels een zowel fysiek als digitaal aanbod;
2. Duitse collectievorming in stand houden en actualiseren conform het huidige aanbod;
3. Minimaal de meest actuele exemplaren van tijdschriften en de kranten beschikbaar blijven stellen (waaronder 2 Nederlandse Dagbladen en 1 Duits Dagblad);
4. de fysieke collectie in Vijlen onderhouden en actualiseren;
5. analoge communicatiemiddelen (zoals brochures) blijven gebruiken;
6. digitale communicatiemiddelen handhaven (zoals website, app, nieuwsbrief);
7. digitaal reserveren mogelijk blijven maken;
8. in stand houden en aanbieden van fysieke gemeentelijke informatie (raadstukken, brochures, folders, link naar website gemeente Vaals);
9. verstrekken van specifieke fysieke informatie op het vlak van zorg (in samenwerking met CJG043 en gehandicaptenplatform);
10. adviseren van bezoekers over mogelijkheden en gebruik van bibliotheekproducten.

### 2. ontwikkeling en educatie;

11. blijven deelnemen aan het project 'digivaardigheid'
12. blijven bieden van een aan huis service ten behoeve van immobiele ouderen (in samenwerking met het gehandicaptenplatform);
13. doelgerichte projecten/activiteiten blijven opzetten in samenwerking met de gemeente en het maatschappelijk middenveld (o.a. onderwijs, peuterspeelzaal en kinderopvang, zorginstellingen, st. MEE, vluchtelingenwerk, Kredietbank Limburg) gericht op leesbevordering, laaggeletterdheid en mediawijsheid. (zoals Boekstartproject e.d.).

### **3. bevorderen van lezen en laten kennismaken met literatuur;**

14. een individuele pas voor schoolkinderen beschikbaar blijven stellen;
15. een gratis jeugdabonnement t/m 17 jaar beschikbaar blijven stellen;
16. aanbieden van het project Boekstart bij de geboorte van een kind binnen de gemeente;
17. (Nationale) voorleesdagen op scholen organiseren (in samenwerking met lokale partners);
18. deelname aan de (kinder)boekenweek en de week van de alfabetisering (in samenwerking met lokale partners)
19. (reizende) tentoonstellingen aanbieden;
20. Aandacht voor poëzieweek;
21. Organiseren van schrijversbezoeken.

### **4. Ontmoet & debat**

Vanuit de lokale context dient hieraan invulling te worden geven, samen met het (lokale) maatschappelijke veld. De bibliotheeklocatie kan een plek van uitvoering zijn

### **5. Kunst & Cultuur**

Vanuit de lokale context dient hieraan invulling te worden geven, samen met het (lokale) maatschappelijke veld. De bibliotheeklocatie kan een plek van uitvoering zijn