

BIBLIOTHEEKMEDEWERKERS IN EEN VERANDERENDE BRANCHE

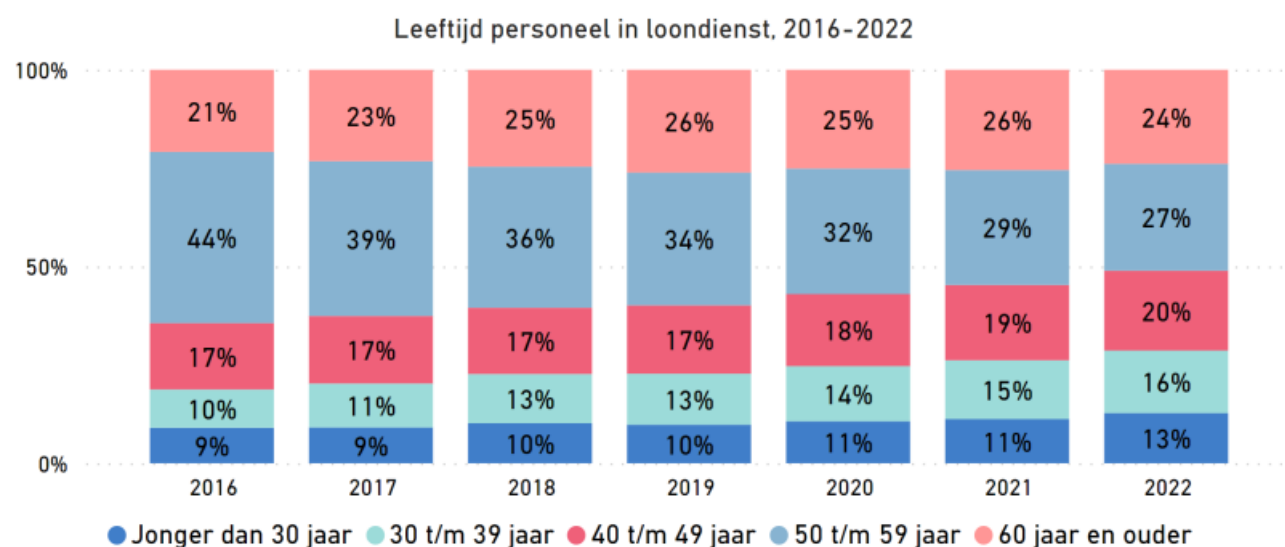
Onderzoeksartikel

Laatst bijgewerkt: 27 juli 2023

De bibliotheeksector verandert, en daar horen ook veranderingen in het personeelsbestand bij. Bibliothecarissen horen bij de meest vergrijsde doelgroepen in Nederland – en dat terwijl de veranderende positionering van de bibliotheek juist vraagt om nieuwe competenties. De nieuwe bibliotheekmedewerker is flexibel, is leergierig en werkt graag samen. Ook groeit de aandacht voor diversiteit, duurzame inzetbaarheid en een positief werkklimaat, waarvoor werknemer en werkgever samen de verantwoordelijkheid dragen.

Bibliothecarissen vergrijsde beroepsgroep

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) benoemde in 2017 bibliothecarissen en conservatoren – waartoe ook archivariissen, kunstgaleriehouders, literatuuronderzoekers en mediathecarissen gerekend worden – als de meest vergrijsde beroepsgroepen van Nederland (CBS, 2017). Stichting BibliotheekWerk (SBW) kwam in het rapport *Minder personeel en andere taken. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2015* al tot eenzelfde conclusie (Gaisbauer & Wilschut, 2015). Langzaam is een verjonging in het personeelsbestand zichtbaar: de groep medewerkers van 50 jaar en ouder wordt kleiner en de groep jonger dan 40 jaar groeit. Toch is circa de helft van de bibliotheken nog van mening dat in hun organisatie op leeftijdsgebied (bijna) geen sprake is van diversiteit in de personeelssamenstelling. In 2022 was 51% van de medewerkers 50 jaar of ouder en 29% jonger dan 40 jaar. Een groot deel van de werknemers zal de komende 10 tot 20 jaar dus uitstromen (Van de Burgt & Klaren, 2023).



Andere bibliotheek, andere competenties

Niet alleen moeten oudere medewerkers langer doorwerken, ook de inhoud van hun werk is enorm veranderd. De snelle technologische ontwikkelingen hebben een enorme impact op bibliotheken. Het management heeft behoefte aan andere competenties van het personeel – competenties die beter passen bij wat de veranderde omgeving van hen vraagt (Van Hassel & Kools, 2021a). Het zijn mede de verschuivingen binnen de kernfuncties van de bibliotheek die deze nieuwe competenties nodig maken. Daarbij kan onder meer gedacht worden aan netwerken en verbindingen leggen, een klantgerichte oriëntatie, ondernemerschap en projectmatig werken (Oomes, 2011).

Beroepsprofiel in 1994

In 1994 werd het *Beroepsprofiel bibliothecaris openbare bibliotheken* gepubliceerd (Commissie Beroepsprofiel, 1994). In dat document werden vijf hoofdgebieden van de bibliothecaris genoemd:

- Vraagontwikkeling;
- Collectievorming: selectie, acquisitie en sanering;
- Ontsluiting van de collectie: catalogusbouw, presentatie en promotie;
- Inlichtingenwerk: inlichtingenwerk sec, documentaire advisering, documentair zoekwerk, advisering aan groepen en instellingen;
- Uitleen: uitleen, logistiek beheer, mediaverwerking.

In de huidige, maatschappelijk betrokken bibliotheek zijn met name vraagontwikkeling en advisering nog belangrijker geworden: men signaleert wat in de lokale, landelijke én mondiale omgeving nodig is en past het aanbod van de bibliotheek hierop aan. Ook de vorming en ontsluiting van de collectie blijven van belang, zij het niet langer op het niveau van de individuele bibliothecaris. Ook de uitleen zal naar verwachting steeds verder teruglopen (Van Creij et al., 2014).

Veranderende bibliotheek eist flexibiliteit van medewerkers

Een bedrijfstak in verandering eist veel van medewerkers. Niet alleen de inhoud van het werk verandert, ook de randvoorwaarden en de bedrijfscultuur worden vaak anders ingericht. Ook de bibliotheekbranche maakt momenteel een transitie door: medewerkers werken langer door en krijgen te maken met een snelle opeenvolging van nieuwe technologische toepassingen. Binnen de organisatiestructuur vinden veel veranderingen plaats, met wisselende functie-eisen, rollen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Er is minder werkzekerheid, met meer aandacht voor teamprestaties in plaats van individuele. Flexibiliteit en leergierigheid worden steeds meer gewaardeerd (Cubiss, 2018a).

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid groeit

Mensen werken steeds langer door. De gemiddelde leeftijd op de werkvloer stijgt. Tegelijkertijd vragen economische en technologische ontwikkelingen om wendbare organisaties. Werkgevers en werknemers

die ervoor zorgen dat ze geschikt blijven voor het steeds sneller veranderende werk dat zij tot uitvoer moeten brengen, zijn op weg naar duurzame inzetbaarheid (Ministerie van SZW, 2016). Bedrijven en organisaties die werk maken van de gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van hun medewerkers, plukken daarvan vaak direct de vruchten. Deze maatregelen zorgen voor meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit.

Duurzame inzetbaarheid in de bibliotheekbranche

De veranderende rol van bibliotheken vraagt om een ander type personeel met andere functies en competenties. Dat is een grote uitdaging gelet op de leeftijdsverdeling van het personeel, dat van invloed is op de werkgelegenheid in de komende jaren. Om die reden is het bij uitstek voor de bibliotheekbranche belangrijk aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Uit de analyse van Stichting BibliotheekWerk blijkt dat de bibliotheekbranche sterk is op het gebied van duurzame inzetbaarheid als het gaat om de algemene arbeidsomstandigheden, de werksfeer, de inhoud van het werk en de scholingsmogelijkheden. Verbeterpunten zijn onder andere langer doorwerken, aantrekkelijk werkgeverschap, werkdruk, loopbaanmogelijkheden en het behoud en werving van (jonge) medewerkers. Bibliotheken hebben daarbij vanuit hun brede cultureel maatschappelijke rol vooral behoefte aan *community librarians*. Werkgevers verwachten dat het lastig is om personeel te vinden voor deze functie (Van Hassel & Kools, 2021b).

Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaar zijn betekent dat medewerkers in hun arbeidsleven doorlopend over mogelijkheden beschikken om nu en in de toekomst met behoud van gezondheid en welzijn te blijven werken. In deze definitie wordt met 'inzetbaarheid' bedoeld op betaald werk voor ten minste 12 uur per week. Dit vraagt om:

- Een werkomgeving die een medewerker hiertoe in staat stelt;
- De motivatie van de medewerker om de geboden mogelijkheden te benutten;
- Verantwoordelijkheden en uitdagingen voor werkgever en werknemer;
- Samenwerking tussen beide partijen.

De medewerker en de directe leidinggevende spelen bij het werken aan duurzame inzetbaarheid een belangrijke rol, waarbij het management en ondersteunende afdelingen en diensten als HRM en Arbodienst op deze samenwerking kunnen sturen. Zie ook de website [Arbokennisnet](#).

Steeds meer afspraken over positief werkklimaat

Steeds meer organisaties maken afspraken over de vitaliteit, betrokkenheid en inzet van medewerkers. Zo bepaalden universitair medische centra en vakbonden in hun cao-akkoord van november 2018 samen afspraken te gaan maken over vermindering van werkdruk en de inzet van medewerkers in de vorm van een speciaal generatiebeleid. Inmiddels zijn deze afspraken ook vastgelegd in een landelijk kader (NFU, 2019). Ook heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2018 twintig organisaties ondersteund bij het gericht versterken van een positief werkklimaat en het aanpakken van werkstress en ongewenst gedrag met het Actieteam Goed en Gezond Werken. Dit

ministerie heeft ook hulpmiddelen opgesteld bij onder andere het aangaan van de dialoog tussen werknemer en werkgever over het creëren van duurzame inzetbaarheid, het werken aan bevlogenheid binnen het team en het tegengaan van agressie binnen de organisatie (Ministerie van SWZ, 2019a-d).

Werknemer en werkgever samen verantwoordelijk

Duurzaam inzetbaar zijn is de verantwoordelijkheid van medewerker én werkgever. Het is een strategisch en integraal onderdeel van de bedrijfsvoering. Tegelijkertijd behoudt de medewerker de regie over de eigen inzetbaarheid (Van der Klink et al., 2010). In de afgelopen jaren hebben verschillende onderzoeken en interventies in de branche plaatsgevonden en zijn er diverse publicaties geweest over duurzame inzetbaarheid. Hieronder een greep uit het aanbod.

Sectorplan cultuur Duurzaam vooruit

Binnen het sectorplan Cultuur uit de Asschergelden is het arbeidsmarktplan Duurzaam vooruit (2015) gericht op het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers en van mobiliteit. De Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB) zet hierbij in op loopbaantrajecten en van-werk-naar-werktrajecten.

ESF-subsidies voor Duurzame Inzetbaarheid, 2014-2019

In de afgelopen jaren hebben individuele bibliotheken en andere organisaties in de branche met subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF) maatwerktrajecten voor duurzame inzetbaarheid ontwikkeld en uitgevoerd.

Toolbox Branche in beweging

Stichting BibliotheekWerk (SBW) heeft in 2015 verschillende instrumenten ontwikkeld om duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Met de praktische instrumenten uit de toolbox Branche in beweging en Branche van de toekomst kunnen management en medewerkers aan de slag om samen stappen te zetten. Daarnaast heeft SBW bepleit dat provinciale directie-overleggen het thema in de beleidsagenda op te nemen.

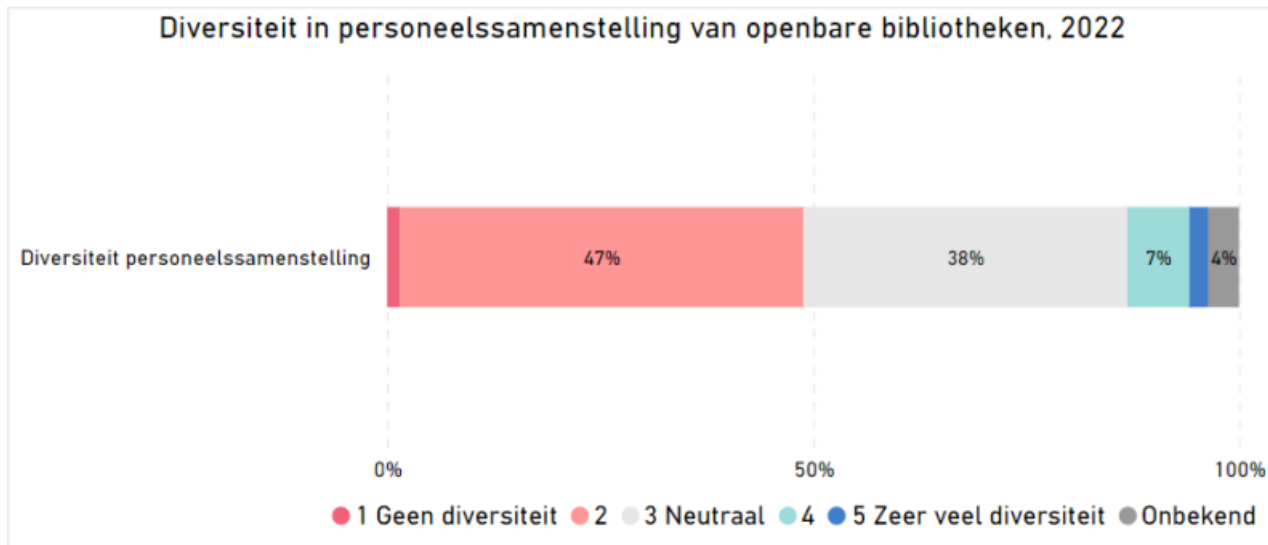
Sociaal Contract in de cao

Als onderdeel van de cao Openbare Bibliotheken 2015-2019 is door werknemers en werkgevers in de branche een Sociaal Contract gesloten. In dit contract staan afspraken die duurzame inzetbaarheid stimuleren.

Diversiteit van groeiend belang

Om als bibliotheek iedereen in de samenleving goed te kunnen bedienen, is het belangrijk aandacht te besteden aan diversiteit. Of het nu gaat om variatie in leeftijd, geslacht, inkomen, etniciteit of seksuele voorkeuren – met een divers programma en diversiteit in het personeel kan de bibliotheek de dialoog tussen bevolkingsgroepen stimuleren. In 2022 geeft 61% van de deelnemende bibliotheken aan dat diversiteit van de personeelssamenstelling een beleidsdoelstelling is; voor 26% is het dat niet (voor 12% is dit onbekend). Desondanks geeft de helft van de bibliotheken aan dat er bijna of geen diversiteit

is binnen het personeelsbestand (Van de Burgt & Klaren, 2023). Ook in de top van bibliotheekorganisaties lijkt, met een gemiddelde leeftijd van 56, veelal een Nederlandse herkomst (93%) en overwegend vrouwen (63%), nog niet bepaald sprake te zijn van een weerspiegeling van de Nederlandse samenleving (KB, 2019).



Bron: Van de Burgt & Klaren, 2023.

Community librarian in opkomst

Sinds 2016 bestaat de opleiding tot *community librarian* van Cubiss en Avans+, gebaseerd op het gedachtengoed van David Lankes (Bibliotheekblad, 2018). De *community librarian* wordt getraind in de competenties die nodig zijn om de openbare bibliotheek door de huidige transitie heen te helpen: het creëren van *communities*, het delen van kennis, communiceren en cocreëren. Volgens David Lankes dient de bibliothecaris de maatschappij te verbeteren door kenniscreatie te faciliteren in de *communities* van zijn of haar gemeenschap (Lankes, 2011). Op het programma van de opleiding staan dan ook zaken als burgerparticipatie, democratisering, collectioneren 2.0, filosofie en wetenschap (Frenk, 2017; Cubiss, 2017; Cubiss, 2018b).

Eerste stappen richting nieuwe bibliotheekopleiding

Sinds het wegvallen van de klassieke bibliotheekopleiding groeit de noodzaak om bibliotheekprofessionals op een nieuwe manier klaar te stomen voor hun rollen en taken – zeker nu de moderne bibliotheek om een steeds breder palet aan competenties vraagt. In januari 2021 verscheen daarom de notitie *Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessional. Aanzet tot een toekomstbestendige brancheopleiding*. In dit document, opgesteld door Stichting BibliotheekWerk, de KB, Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) en de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB), worden de werkterreinen, doelgroepen, rollen en benodigde competenties van bibliotheekprofessionals inzichtelijk gemaakt. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de maatschappelijk-educatieve bibliothecaris, de informatie-dienstverlenende bibliothecaris en de *community librarian*. Na het opleveren van deze generieke domeinbeschrijvingen staat het ontwikkelen van opleidingsprofielen en leerpaden op de agenda. Hiervoor gaat de branche aan de slag met het beschrijven van leerresultaten en het inventariseren

van de opleidingsactiviteiten die nodig zijn en nog ontwikkeld moeten worden. De verschillende leerpaden kunnen bestaan uit losse modules die leiden tot branche-erkende certificaten, en uiteindelijk tot een branche-erkend diploma (Van Zaalen & Dierdorp, 2021).

Bronnen

- Bibliotheekblad (2018). *Eerste lichting Community Librarians studeert af*. Geraadpleegd op 16-12-2019.
- Burgt, A. van de & Klaren, M. (2023). *Bibliotheekstatistiek 2022*. Den Haag: KB.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2017). *Werkzame beroepsbevolking: vergrijzing SBI 2008; 2001-2014*.
- Commissie Beroepsprofiel (1994). *Beroepsprofiel Bibliothecaris Openbare Bibliotheken. Eindrapport van de Commissie Beroepsprofiel*. Den Haag: NBLC Uitgeverij.
- Creij, G. van, Duijnhoven, H. van, Nelissen, M. & Polderman, M. (2014). *Over bibliotheken en betrokkenheid: een essay. Deel 2: De bibliothecaris*. Oss: Noord Oost Brabantse Bibliotheken (NOBB).
- Cubiss (2017). *Community Librarians. De Nederlandse praktijk*. Tilburg: Bieb Lab Brabant.
- Cubiss (2018a). *Omgevingstabel Cubiss*. Tilburg: Cubiss.
- Cubiss (2018b). *De bibliothecaris van de toekomst... is community librarian. Beroeps- en opleidingsprofiel*. Tilburg: Cubiss.
- Frenk, M. (2017). *Community Librarian*. Tilburg: Cubiss.
- Gaisbauer, I. & Wilschut, J. (2015). *Minder personeel en andere taken. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2015*. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2021a). *Strategisch personeelsbeleid in openbare bibliotheken. Stand van zaken, (verwachte) ontwikkelingen en ondersteuningsbehoefte*. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2021b). *Sectoranalyse openbare bibliotheken 2021 Aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- KB (2019). *Onderzoeksresultaten BOP-enquête Diversiteit, 2019*.
- Klink, J. van der, Brouwer, S., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W., Wilt, G., van der & Zijlstra, F. (2010). *Duurzaam inzetbaar. Werk als waarde*. Den Haag: ZonMw.
- Lankes, D. (2011). *The Atlas of New Librarianship*. Cambridge: MIT Press.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2016). *Duurzame inzetbaarheid*. Geraadpleegd op 23-10-2019.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2019a). *Afsprakenboek agressie*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2019b). *Beleidsevaluatie Actieteam Goed en Gezond Werken*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2019c). *Duurzame inzetbaarheid. Huis van werkvermogen*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2019d). *TeamCanvas bevlogenheid*.
- Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) (2019). *Bonden en NFU*:

gezamenlijke afspraken over vitaliteit, betrokkenheid en inzet medewerkers.

- Oomes, M., Smit, S., Klok, T. & Camo, D. (2011). Nieuwe bibliotheken, nieuwe competenties. Den Haag: Sectorinstituut Openbare Bibliotheken (SIOB).
- Zaalen, M. van & Dierdorp, A. (2021). Domeinbeschrijvingen voor het opleiden van bibliotheekprofessional. Aanzet tot een toekomstbestendige brancheopleiding. Den Haag/Utrecht/Hoofddorp: Stichting BibliotheekWerk, KB, SPN & VOB.