
DE BIBLIOTHEEK ALS WERKGEVER

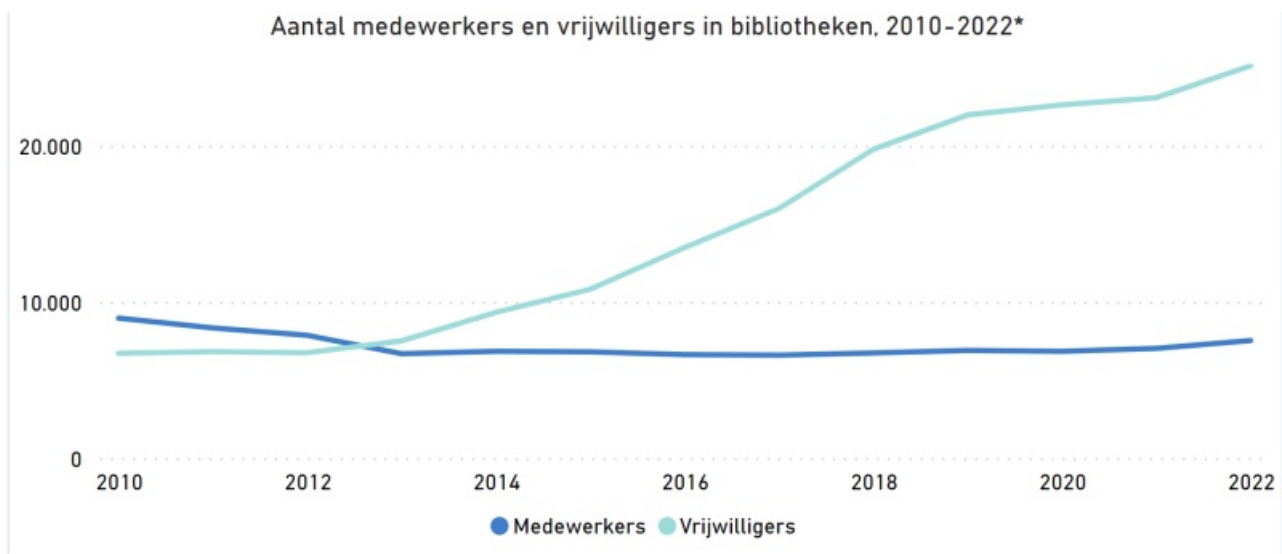
Onderzoeksartikel

Laatst bijgewerkt: 27 juli 2023

Bibliotheekmedewerkers zijn tevreden over hun werk: ze waarderen de afwisseling, de leermogelijkheden en de heersende familiecultuur. Ook vinden ze het prettig de gemeenschap te kunnen dienen. Minder tevreden zijn ze met de hoogte van hun salaris en pensioen. Net als in andere sectoren ervaart ook bibliotheekpersoneel bovendien een steeds hogere werkdruk. De zingeving die bibliotheekmedewerkers waarderen, trekt ook jonge medewerkers naar de bibliotheek. Zij brengen mogelijk nieuwe competenties met zich mee, die beantwoorden aan de vraag die de vermaatschappelijking van de bibliotheek stelt.

Toenemend aantal medewerkers en vrijwilligers

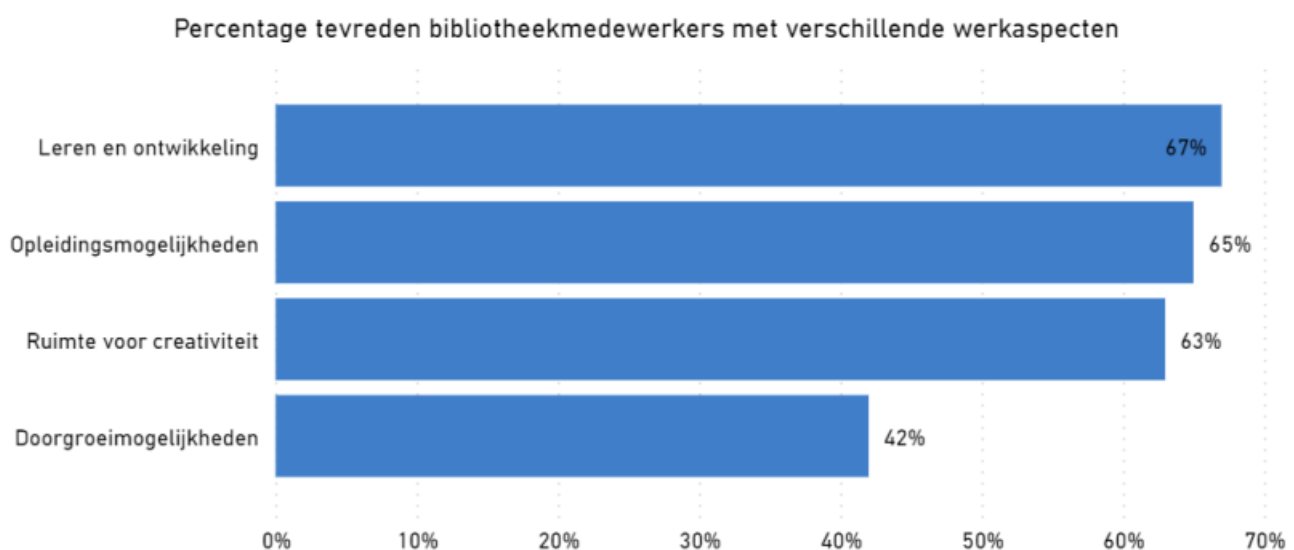
De economische recessie, die vanaf 2010 invloed kreeg op de overheidsinkomsten, heeft tot gevolg gehad dat de subsidiebatan van bibliotheken zijn gekrompen. Deze teruggang heeft vooral invloed gehad op het personeelsbestand. Dat werd, uitgedrukt in personen, tussen 2010 en 2013 zo'n 25% kleiner. In fte's ging het om een teruggang van 23%. Daarna fluctueerde de omvang van de personeelsbestand nog enigszins, maar sinds 2014 is zowel het aantal personen als het aantal fte's relatief stabiel. In 2021 was een lichte groei in het totale personeelsbestand zichtbaar (+3%) en in 2022 is deze groei fors doorgezet (+7%). De bibliotheken telden 7.535 medewerkers in loondienst ten opzichte van 7.030 in 2021. Deze groei komt met name voort uit een stijging van het aantal personeelsleden met een tijdelijk dienstverband. Het merendeel van het bibliotheekpersoneel werkt parttime. Dat veel vestigingen in de periode tot 2016, ondanks de krimp in het personeelsbestand, open konden blijven, is mede gerealiseerd door de inzet van vrijwilligers. Sinds 2010 is het aantal vrijwilligers flink gestegen, van circa 7 duizend tot circa 25,1 duizend in 2022 (Van de Burgt & Klaren, 2023; CBS, 2023a).



Bron: Van de Burgt & Klaren, 2023; CBS 2023a.

Gemotiveerde medewerkers dankzij leermogelijkheden en intrinsieke motivatie

Bibliotheekmedewerkers zijn over het algemeen tevreden over hun werk: ze geven hun werkzaamheden gemiddeld een 7,4 als rapportcijfer (Cubiss & Probiblio, 2017). Dit is iets lager dan het landelijk gemiddelde (7,7) (CBS, 2023b). Men is vooral tevreden over de mogelijkheid te leren, nieuwe ideeën te implementeren en zichzelf bij te scholen. Daarnaast sluit het bibliotheekwerk aan bij een motivatiebron waarnaar veel werknemers momenteel op zoek zijn: de groeiende behoefte de gemeenschap te dienen (*public service motivation*). Ook vindt 70% de balans tussen zakelijk en privé in orde. Daarnaast worden de familiecultuur en de afwisseling tussen de verschillende werkzaamheden gewaardeerd. Verder blijken bibliotheekmedewerkers te beschikken over een hoge intrinsieke motivatie, die werkgevers van pas komt bij zowel werving als behoud van medewerkers (Cubiss & Probiblio, 2017).



Bron: Cubiss & Probiblio, 2017.

Minder tevreden met pensioen, werkzekerheid en salaris

Met andere zaken zijn bibliotheekmedewerkers echter minder tevreden. Zo vindt 56,7% van de bibliotheekmedewerkers het salaris niet hoog. Ook over de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling

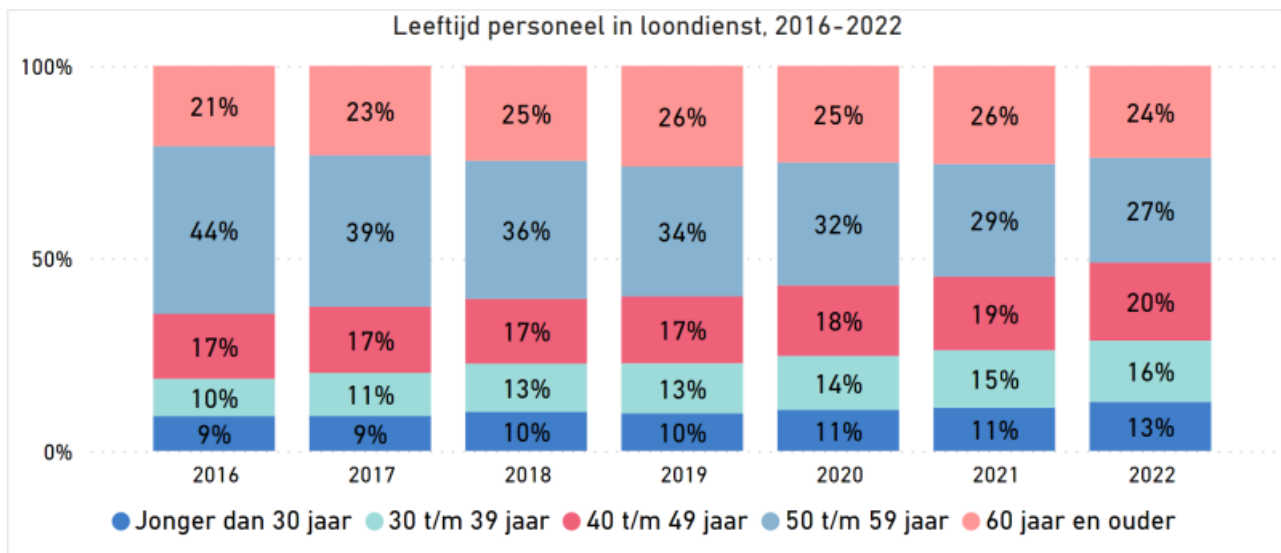
is men maar matig te spreken: 59% vindt dit voldoende. De helft van de bibliotheekmedewerkers geeft bovendien aan onvoldoende mogelijkheden te hebben om door te groeien (Cubiss & ProBiblio, 2017). Minder dan de helft van de medewerkers (41,2%) is tevreden met de pensioenopbouw (Florizoone, 2017).

Bibliotheekpersoneel ervaart hogere werkdruk

Het aantal personen en de hoeveelheid fte daalde in de bibliotheekbranche na 2010. Sinds 2014 is er weer een stabilisatie te zien. In 2018 werkten ruim 6.700 personen in de branche, 100 meer dan in 2016. Het aantal fte nam tussen 2014 en 2018 zelfs licht toe naar 4.213 (Van Hassel & Kools, 2021). Toch ervaren veel bibliotheekmedewerkers een hoge werkdruk, nog meer dan het Nederlands gemiddelde (37% versus 24%) (Cubiss & ProBiblio, 2017; Integron, 2022). Ook in veel andere beroepsgroepen geven medewerkers aan dat ze meer taken moeten uitvoeren in minder tijd. Zo laat de Arbobalans 2022 van TNO zien dat werknemers tegenwoordig hogere taakeisen en geringere autonomie ervaren dan tien jaar geleden. Deze combinatie hangt nauw samen met werkdruk en verhoogt het risico op werkstress. Dat is terug te zien in de stijging van burn-outklachten onder werknemers, van 11% in 2007 naar 17% in 2022. Ongeveer een kwart van het totaal aantal verzuimdagen (27%) houdt verband met psychische klachten, overspannenheid of burn-out (TNO, 2022). Ook in de bibliotheeksector is het overall ziekteverzuim in de laatste jaren gestegen, van 3,2% in 2014 tot 4,4% in 2018 (ArboNed, 2019).

Verjonging personeelsbestand

In de periode 2003-2016 is het aantal oudere werkenden in Nederland bijna verdubbeld. Dit heeft twee belangrijke oorzaken. Allereerst is de netto-arbeidsparticipatie gegroeid: het percentage mensen in deze leeftijdsgroep met betaald werk nam toe van 27,2% naar 39,7%. Daarnaast is de samenstelling van de bevolking drastisch veranderd: er vindt een zich immer doorzettende vergrijzing plaats. Bibliotheacarissen en conservatoren waren in 2017 de meest vergrijsde beroepsgroep van Nederland: de gemiddelde leeftijd is 49 jaar (CBS, 2017). Destijds was 64% van het bibliotheekpersoneel in loondienst 50 jaar of ouder. Langzaamaan 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. Bibliotheken met een relatief groot werkgebied – van meer dan 100.000 inwoners – lopen voorop in de verjonging van het personeel (Van de Burgt & Klaren, 2023).



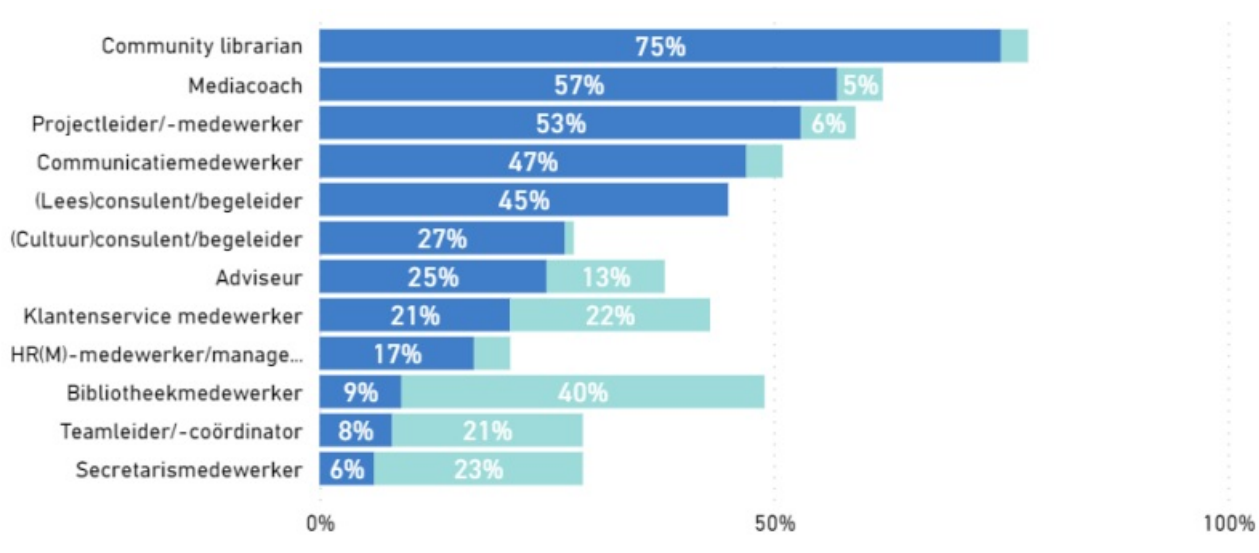
Bron: Van de Burgt & Klaren, 2023.

Mogelijke instroom millennials op zoek naar zingeving

Gezien de uitstroom aan ouder personeel en de veranderende eisen aan het werk is vernieuwing en verjonging van het personeelsbestand noodzakelijk. Hoewel sommige bibliotheken er goed in slagen om te 'vergroenen', geeft een deel van de bibliothekdirecteuren toch aan moeilijk jonge mensen te kunnen vinden en te behouden (Van Hassel & Kools, 2021). Langzaamaan groeit echter de groep bibliotheekmedewerkers van 30 tot 40 jaar. In de groep jonger dan 30 jaar kost de verschuiving meer tijd, al groeide het aandeel van deze groep ook van 9% in 2016 naar 13% in 2022 (Van de Burgt & Klaren, 2023). Wel geven millennials in hoge mate aan op zoek te zijn naar betekenisvol werk: 34% van deze leeftijdsgroep geeft aan zingeving te ervaren wanneer bijdrage daadwerkelijk verschil maakt (Careerwise, 2018). Hier zijn parallellen te trekken met de maatschappelijke waarde van verschillende functies die openbare bibliotheken bekleden. Bovendien sluiten de wensen van veel millennials goed aan bij de nieuwe competenties die in de bibliotheekbranche nodig lijken te zijn voor een toekomstbestendig perspectief.

Nieuwe bibliotheek vraagt om nieuwe competenties

Binnen de bibliotheekbranche is behoefte aan nieuwe competenties: medewerkers moeten kunnen netwerken, projectmatig te werk kunnen gaan en beschikken over een klantgerichte oriëntatie en ondernemerschap (Oomes et al., 2011). Bibliothekdirecteuren geven aan deze eigenschappen in andere functies te willen inzetten dan voorheen: er is een toenemende vraag naar community librarians, mediacoachers, projectleiders- en medewerkers, communicatiemedewerkers en leesconsulenten. Bibliotheek- en klantenservicemedewerkers, secretariaatsmedewerkers en teamleiders raken daarentegen juist minder in trek (Van Hassel & Kools, 2021). Deze veranderende behoeften hebben verschillende oorzaken. Naast veranderingen in het werkveld in het algemeen speelt ook de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob) mee: de bibliotheek heeft een steeds breder takenpakket, dat om andere competenties vraagt. Ook de rappe technologische ontwikkelingen spelen daarbij een belangrijke rol. Ten slotte maakt de verschuiving van het bibliotheekwezen van een collectie- naar een netwerkorganisatie dat de vraag naar enkel op het boek gerichte medewerkers afneemt, terwijl de behoefte aan werknemers met bovengenoemde competenties groeit.



Bron: Van Hassel & Kools, 2021.

Opleiding community librarian speelt in op behoefte

Om te kunnen inspelen op deze wensen van bibliotheekorganisaties hebben Cubiss en Avans+ de opleiding tot *community librarian* ontwikkeld. Binnen deze studie, ontworpen naar het gedachtegoed van David Lankes, wordt men getraind in het creëren van *communities*, het delen van kennis, het communiceren en het cocreëren – competenties die goed aansluiten bij de vaardigheden die bibliotheekorganisaties in deze tijd naar eigen zeggen nodig hebben. Volgens David Lankes is de missie van de bibliothecaris de maatschappij te verbeteren door kenniscreatie te faciliteren in de *communities* van zijn of haar gemeenschap. Op het programma van de opleiding staan dan ook zaken als burgerparticipatie, democratisering, collectioneren 2.0, filosofie en wetenschap (Palliser & Huysmans, 2017). Deze transitie binnen het bibliotheekwezen en de bijbehorende behoefte aan andere competenties zouden goed passen bij het aantrekken van jongere medewerkers: deze generatie geeft aan behoefte te hebben aan dergelijke functies. Tegelijkertijd geven verschillende onderzoeken tegenstrijdige resultaten: generaties lijken niet significant van elkaar te verschillen in hun flexibiliteit, erkenning of werkzekerheid (Deprez et al., 2015). Het lijkt voor de bibliotheekbranche dus niet zozeer belangrijk de juiste generatie aan te trekken, maar om in te zetten op een type met bepaalde karaktereigenschappen en competenties, die in alle leeftijdslagen te vinden zijn.

Vanaf 2022 is er een project gestart richting een nieuwe brancheopleiding. Binnen dit project wordt gezocht naar een nieuwe vorm voor de scholingsbehoefte binnen het bibliotheekveld (Van den Dool, 2023).

Bronnen

- ArboNed | Kenniscentrum (2019). *Brancherapportage Vereniging van Openbare Bibliotheken*. Utrecht: ArboNed.
- Burgt, A. van de & Klaren, M. (2023). *Bibliotheekstatistiek 2022*. Den Haag: KB.
- Careerwise (2018). *Het Millennialonderzoek*. Geraadpleegd op 21-8-2019.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2017). *Tweemaal zoveel 55-plussers op de werkvloer als in 2003*. Geraadpleegd op 21-8-2019.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2023a). *Openbare bibliotheken*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2023b) *Welzijn: kerncijfers*.

persoonskenmerken.

- Cubiss & Probiblio (2017). *Benchmark medewerkersonderzoek Cubiss en Probiblio*. Tilburg & Hoofddorp: Cubiss & Probiblio.
- Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M. & Stouten, J. (2015). 'Generatieverschillen' op het werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 31(1), p. 29-45.
- Dool, A. van den (2023) "We moeten medewerkers vinden, boeien en binden!" Jannie van Vugt en Kirsten Sinke, trekkers van de bracheopleiding'. *Bibliotheekblad* 27 (2).
- Floorizone, K. (2017) *Werken in de Nederlandse openbare bibliotheeksector*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2021). *Strategisch personeelsbeleid in openbare bibliotheken. Stand van zaken, (verwachte) ontwikkelingen en ondersteuningsbehoefte*. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Integron (2022). *Employee experience in Nederland 2022*. Rotterdam: Integron.
- Oomes, M., Smit, S., Klok, T. & Camo, D. (2011). *Nieuwe bibliotheken, nieuwe competenties*. Den Haag: Sectorinstituut Openbare Bibliotheken (SIOB).
- Palliser, N. & Huysmans, F. (2017). *Community Librarians. De Nederlandse praktijk*. Tilburg: Cubiss.
- TNO (2022). *Arbobalans 2022. Een beknopte update van de Arbobalans 2020*. Leiden: TNO, in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).