
SCHOLING EN COMPETENTIES

Onderzoeksartikel

Laatst bijgewerkt: 27 juli 2023

Het aantal personeelsleden in dienst van de bibliotheek nam een tijdlang af, maar is de laatste jaren weer stabiel. In 2021 was zelfs een lichte groei in het totale personeelsbestand zichtbaar en in 2022 is deze groei fors doorgezet. De hoeveelheid vrijwilligers stijgt sterk. Met de veranderende rol van de bibliotheek ontstaat ook de behoefte aan andere functies en competenties. Er worden meer specialisten dan generalisten gewenst, die zich proactief en resultaatgericht opstellen. Daarom wordt door bibliotheken geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering. Zo wordt het ontbreken van een branchespecifieke bibliotheekopleiding deels gecompenseerd.

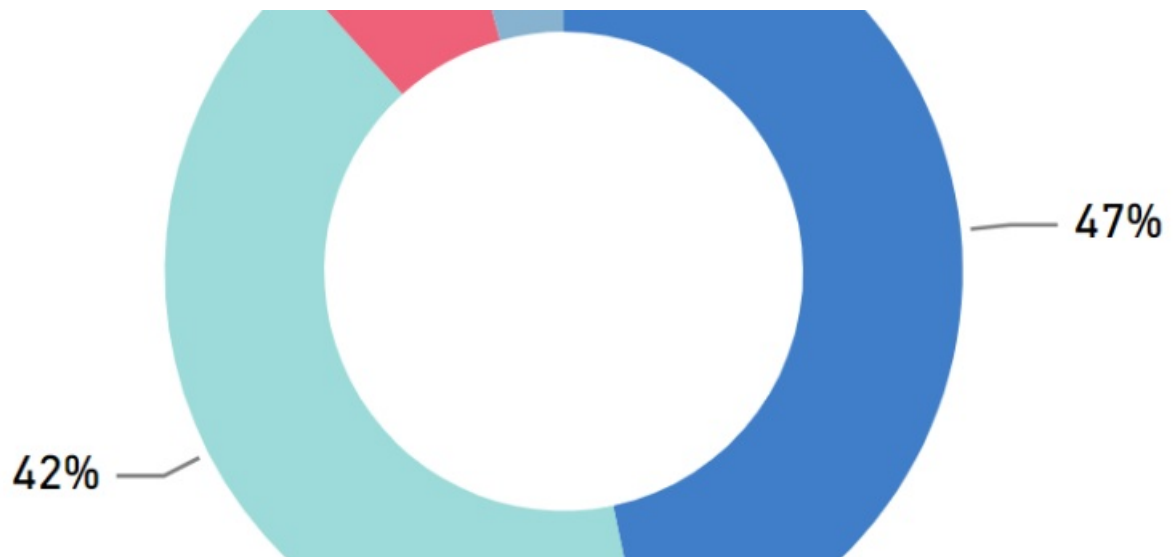
Toename vast personeel en vrijwilligers

De economische recessie, die vanaf 2010 invloed kreeg op de overheidsinkomsten, heeft tot gevolg gehad dat de subsidiebatens 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. Dat veel vestigingen tijdens de recessie, ondanks de krimp in het personeelsbestand, open konden blijven, is mede gerealiseerd door de inzet van vrijwilligers. Bijna alle bibliotheken maakten in 2022 gebruik 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, 2023).

Branchespecifieke opleiding ontbreekt

De meeste medewerkers in de openbare bibliotheken hebben een opleiding op mbo- (47%) of hbo-niveau (42%) (Van de Burgt & Klaren, 2023). Een bibliotheekspecifieke opleiding voor nieuw bibliotheekpersoneel bestaat echter niet meer. De aanwas van nieuwe bibliothecarissen en andere medewerkers komt met name vanuit bredere opleidingen. Dat zijn bijvoorbeeld Informatiedienstverlening (mbo-niveau 4, tot 2018 aangeboden), hbo-ict met de differentiatie Business Information & Media Studies, de bachelor Cultureel erfgoed of de master Archival and Information Studies (Huysmans, 2018). Over de aansluiting van deze opleidingen op de praktijk zijn de meningen verdeeld. Ongeveer de helft van de bibliothekdirecteuren meent dat de opleidingen op mbo- en hbo-

niveau niet goed aansluiten op de arbeidsmarkt (Van Hassel & Kools, 2021a).

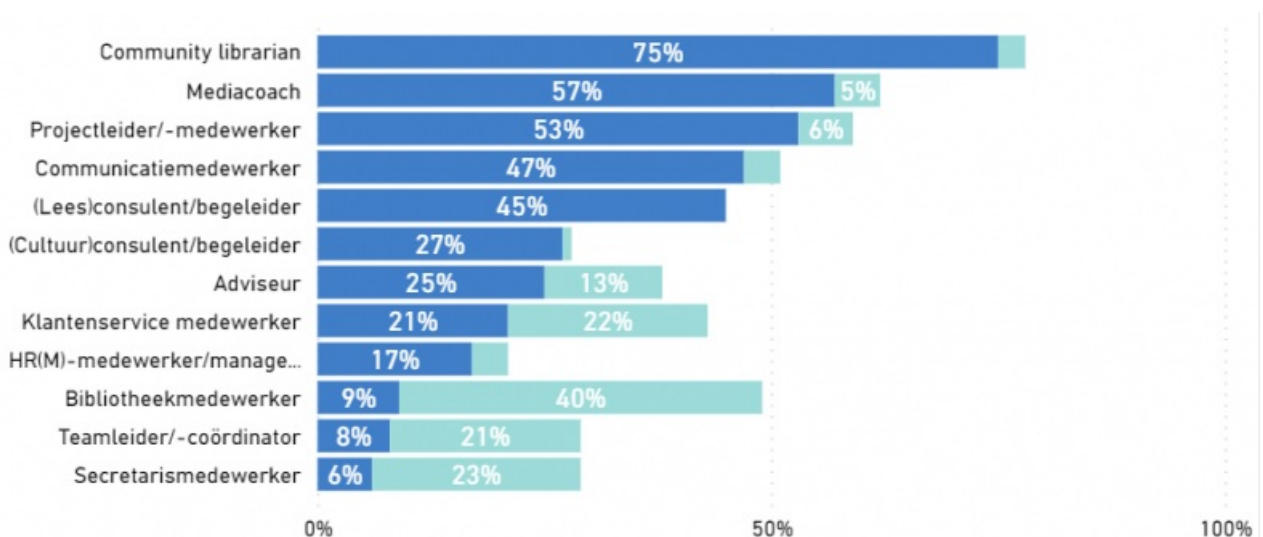


Bron: Van de Burgt & Klaren, 2023.

Meer behoefte aan specialisten

Experts zien een verschuiving in de gewenste samenstelling van het personeel en de indeling van functies. Met de veranderende rol van de bibliotheek zijn er in de loop van de jaren nieuwe functies ontstaan. Door de invoering van selfserviceconcepten is bijvoorbeeld de behoefte aan medewerkers klanten- en leenservice afgenomen, maar blijft de medewerker informatie en advies van groot belang om klanten proactief van informatie en advies te voorzien (Stamet & Scheeren, 2013).

Bibliotheekdirecteuren verwachten in de toekomst minder behoefte te hebben aan meer algemene functies, zoals bibliotheek-, klantenservice- en secretariaatsmedewerkers en teamleiders. De behoefte aan specialisten, zoals community librarians, mediacoachers, projectleiders- en medewerkers, communicatiemedewerkers en leesconsulenten, zal naar verwachting juist stijgen (Van Hassel & Kools, 2021b). Dat is nu al zichtbaar bij de huidige dienstverlening rondom basisvaardigheden voor volwassenen, voor- en vroegschoolse educatie en de samenwerking met het onderwijs. Educatief specialisten, domeincoördinatoren en lees- en mediaconsulenten worden het meest voor deze domeinen ingezet (Van de Burgt & Klaren, 2022a; Klaren & Van de Burgt, 2023a-c).



Bron: Van Hassel & Kools, 2021b.

Grotere inzet vrijwilligers

Naast de verschuiving van algemeen naar specialistisch personeel is ook een verschuiving zichtbaar van personeel in vaste dienst naar een grotere inzet van vrijwilligers. Sinds 2010 steeg het aantal vrijwilligers in de bibliotheken flink, tot circa 25,1 duizend in 2022. Het merendeel van deze vrijwilligers wordt ingezet voor activiteiten rondom spreekvaardigheid (door 93% van de bibliotheekorganisaties), activiteiten rondom voorlezen (90%), digitale vaardigheden (90%), het logistieke proces (78%, bijvoorbeeld voor boeken aan huis bezorgen, vervoer tussen vestigingen) en/of als gastheer of gastvrouw (78%) (Van de Burgt & Klaren, 2023; CBS, 2023). De mate waarin vrijwilligers taken uitvoeren die eerder door betaald personeel werden uitgevoerd en wat de consequenties daarvan zijn, is in de sector onderwerp van discussie. Onderzoek in opdracht van Stichting BibliotheekWerk in 2014 en 2017 liet zien dat ruim een kwart van de bibliotheken vrijwilligers werk uit laat voeren dat eerder door betaalde medewerkers werd gedaan. Vrijwilligers vangen steeds vaker de algemene functies op om het betaalde personeel vrij te spelen voor aanvullende of vernieuwende taken (Van den Berg, 2014; Von der Fuhr et al., 2018). Dit heeft gevolgen voor het deskundigheidsniveau waarmee de meer algemene functies worden ingevuld. Zo stelt hoogleraar Bibliotheekwetenschap Frank Huysmans dat dit de indruk wekt dat voor het werk geen specifieke deskundigheid is vereist en dit ook niet beloond hoeft te worden (Huysmans, 2017).

Andere bibliotheek vraagt om andere competenties

Dat de veranderende rollen en taken van bibliotheken ook om andere competenties van medewerkers vragen, is al jaren een belangrijk punt van gesprek. Cruciaal voor medewerkers in de frontoffice zijn een proactieve, benaderbare en gastvrije houding en inzicht in de wensen en behoeften van de gebruikers. Voor een backofficefunctie is een projectmatige, resultaatgerichte manier van werken vereist (Oomes et al., 2011). In de arbeidsmarktanalyse van Stichting BibliotheekWerk is aan bibliotheekdirecteuren en -personeel gevraagd wat zij als belangrijke competenties voor de toekomst zien. Het vaakst genoemd is kennis van digitale systemen, gevolgd door kennis van de lokale gemeenschap, samenwerken, plannen en organiseren, ondernemerschap, klantgerichtheid en communicatievaardigheden (Van Hassel & Kools, 2021a).

Klassieke bibliotheekkennis blijft belangrijk

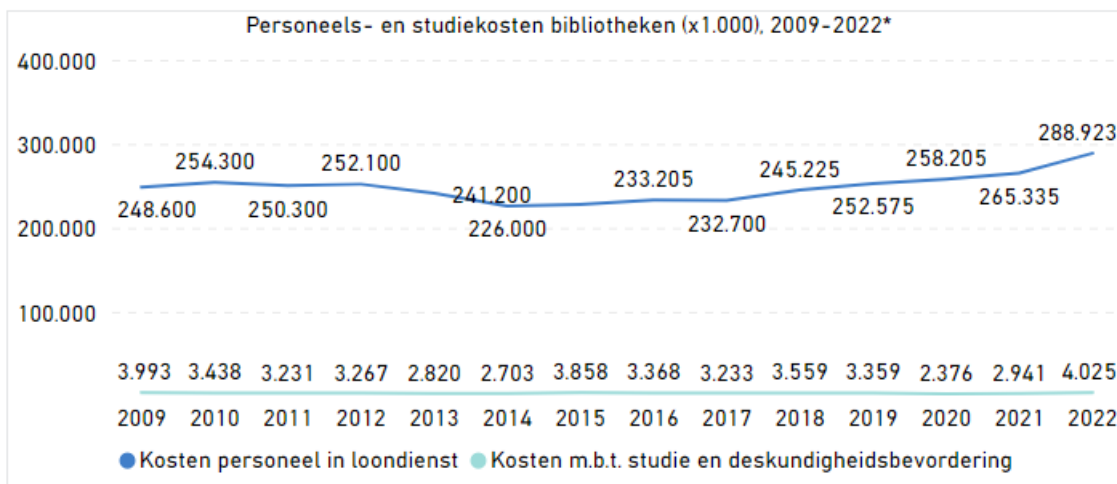
Hoewel de laatste jaren steeds meer de nadruk komt te liggen op andere kwaliteiten, blijft ook klassieke bibliotheekkennis belangrijk. Dat concludeert Cubiss in het rapport *Inventarisatie klassieke bibliotheekkennis*, een kwalitatief onderzoek onder een brede groep medewerkers uit de sector. Hiervoor werden 12 personen geïnterviewd en werden 3 focusgroepen met in totaal 25 mensen samengesteld. De fysieke en digitale collectie blijven belangrijke pijlers van het bibliotheekwerk. Veel traditionele competenties rondom collectioneren en informatieverwerking en -ontsluiting blijven daarmee ook voor de toekomst relevant. Het gaat bijvoorbeeld om de volgende competenties:

- Geschiedenis van de bibliotheek;
- Kennis van de sector, inclusief de uitgeverij- en boekenbranche;
- Kennis van bronnen en digitale databanken;

- Vaardigheden rondom mediawijsheid op hoog niveau;
- Parate algemene kennis;
- Basale kennis van belangrijkste catalogi (PIM en SISO);
- Kennis van het bibliotheekstelsel en interbibliothecair leenverkeer (IBL);
- Interviewtechnieken (Frenk, 2020).

Bibliotheken investeren in deskundigheidsbevordering

De gewenste competenties zijn steeds vaker gerelateerd aan de ontwikkelingen in het digitale domein, maar ook aan klantgerichtheid en uitstraling in de dienstverlening. Dit heeft effect op het werven van nieuw personeel, de inrichting van opleidingen en de bijscholing van het zittende personeel (Huysmans & Hillebrink, 2008). Pensionerende werknemers stromen uit en nieuwe werknemers stromen in. Die instroom is een mooie gelegenheid om de vereiste competenties verder in- en aan te vullen. Daarnaast wordt ook sterk ingezet op deskundigheidsbevordering van het huidige personeel. In totaal biedt 96% van de bibliotheekdirecteuren het personeel cursussen aan om ervoor te zorgen dat de huidige medewerkers op niveau blijven en verder professionaliseren. Daarnaast worden ook kortlopende opleidingen (86%) en workshops (80%) aangeboden (Van Hassel & Kools, 2018). In 2022 investeerden bibliotheken 4,0 miljoen euro in studie en deskundigheidsbevordering, binnen een totaal van 288,9 miljoen euro bestaande kosten voor personeel in loondienst. In vergelijking met voorgaande jaren zijn de personeelskosten in 2022 gestegen. Na een grote bezuiniging op de kosten voor studie en deskundigheidsbevordering in coronajaar 2020 (-29%), werd hier in 2021 weer meer aan uitgegeven (+24%). Deze stijging zet in 2022 nog verder door (+40%) (Van de Burgt & Klaren, 2023).



Bron: Van de Burgt & Klaren, 2023.

Informeel leren via landelijke kennisdeling

Naast deze vormen van formeel leren stimuleren bibliotheken ook informeel leren, in de vorm van kennisdeling op provinciaal en landelijk niveau. Zo kan bibliotheekpersoneel deelnemen aan projectgroepen en kenniskringen of themagroepen met medewerkers uit verschillende bibliotheekorganisaties. Deze worden georganiseerd door provinciale ondersteuningsinstellingen (POI's), landelijke programma's of de KB (Cubiss, 2015). Daarnaast vormt het landelijke Bibliotheekcongres een bron van kennis en inspiratie, met workshops, presentaties en debatten.

Digitaal bieden platforms als [Biebtobieb](#) en [MetdeKB](#) medewerkers de mogelijkheid kennis te delen, nieuwe ideeën te creëren en samen te werken. Ook worden nieuwe initiatieven gestart, zoals [Bieb-a-palooza](#) – de talkshow voor bibliotheekprofessionals – en [webinars](#), om een impuls te geven aan kennisdeling in de openbare bibliotheeksector. In coronajaren 2020 en 2021 bood driekwart van de bibliotheekorganisaties medewerkers de mogelijkheid om online cursussen te volgen, bijvoorbeeld via de [Bibliotheek Campus](#) of cursusaanbieders Soofos en GoodHabit (Van de Burgt & Klaren, 2022b). Hier zijn ook cursussen te vinden die specifiek bedoeld zijn voor bibliotheekmedewerkers, zoals [Blik op het nieuwe bibliotheekwerk](#), ontwikkeld door SPN.

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). Een van die leerpaden betreft de collectie, waarvoor NBD Biblion momenteel een aantal modules ontwikkelt, gericht op de praktische en strategische kant van het collectioneren. In 2022 is door de VOB een project gestart om stappen te zetten richting een nieuwe brancheopleiding. In dit project wordt gezocht naar een nieuwe vorm voor de scholingsbehoefte van bibliotheekmedewerkers (Van den Dool, 2023).

Personeel op de agenda

De kwesties die op het gebied van personeel spelen in bibliotheekland, staan hoog op de agenda. Zo kent de sector sinds begin 2019 een landelijke regiegroep, waarin KB, VOB en SPN vertegenwoordigd zijn. Ook was bij de evaluatie van de Wsob eind 2019 nadrukkelijk aandacht voor medewerkers en vrijwilligers. Verder zijn er domeinbeschrijvingen met beroepsprofielen opgesteld voor het opleiden van bibliotheekprofessionals. Daarnaast is de zorg voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel als belangrijke stelseltaak opgenomen in het Bibliotheekconvenant. Bij het opstellen van de Netwerkagenda is een apart Netwerkteam samengesteld dat deze stelseltaak uitwerkt in jaarprogramma's (Stichting BibliotheekWerk et al., 2020).

Bronnen

- Berg, D. van den (2014). Vrijwilligers in de bibliotheek. Een inventarisatie van de inzet van vrijwilligers in de bibliotheekbranche. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Burgt, A. van de & Klaren, M. (2022). Dienstverlening openbare bibliotheken rondom basisvaardigheden voor volwassenen 2021. Den Haag: KB.
- Burgt, A. van de & Klaren, M. (2022b). Bibliotheekstatistiek 2021. Den Haag: KB.
- Burgt, A. van de & Klaren, M. (2023). Bibliotheekstatistiek 2022. Den Haag: KB.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2023). Openbare bibliotheken.
- Cubiss (2015). Kennisdeling in de bibliotheekbranche. Een onderzoek onder bibliotheekprofessionals. Tilburg: Cubiss, in opdracht van KB.
- 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).
- Frenk, M. (2020). Inventarisatie klassieke bibliotheek kennis. Eindrapport. Tilburg: Cubiss, in opdracht van de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) & KB.
- Fuhr, S. von der, Jans, L. & Weert, L. van (2018). Vrijwilligers in de bibliotheek 2017. Den Haag: Cubiss, in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2018). Veranderingen op de arbeidsmarkt van openbare bibliotheken. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2021a). Sectoranalyse openbare bibliotheken 2021 Aandachtspunten voor de arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Hassel, D. van & Kools, M. (2021b). Strategisch personeelsbeleid in openbare bibliotheken. Stand van zaken, (verwachte) ontwikkelingen en ondersteuningsbehoefte. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Huysmans, F.J.M. & Hillebrink, C. (2008). De openbare bibliotheek tien jaar van nu. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- Huysmans, F. (2017). Vrijwilligerslegioen. IP | Vakblad voor Informatieprofessionals 21(6).
- Huysmans, F. (2018). Informatieopleidingen in Nederland en Vlaanderen: een update. IP | Vakblad voor Informatieprofessionals 22(8).
- Klaren & Burgt, A. van de (2023a). De bibliotheek voor baby's, dreumesen en peuters 2021-2022. Den Haag: KB.
- Klaren & Burgt, A. van de (2023b). Bibliotheken en de samenwerking met het primair onderwijs 2021-2022. Den Haag: KB.
- Klaren & Burgt, A. van de (2023c). Bibliotheken en de samenwerking met het voortgezet onderwijs 2021-2022. Den Haag: KB.
- Oomes, M., Smit, S., Klok, T. & Camo, D. (2011). Nieuwe bibliotheken, nieuwe competenties. Den Haag: Sectorinstituut Openbare Bibliotheken (SIOB).
- Stamet, Y. & Scheeren, J. (2013). Een branche in transitie. Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken 2013. Den Haag: Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), in opdracht van Stichting BibliotheekWerk.
- Stichting BibliotheekWerk, KB, Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN) & Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) (2020). Sectorale HRD-aanpak bibliotheken. Zorgen voor voldoende

en goed gekwalificeerde medewerkers en vrijwilligers.

- 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.