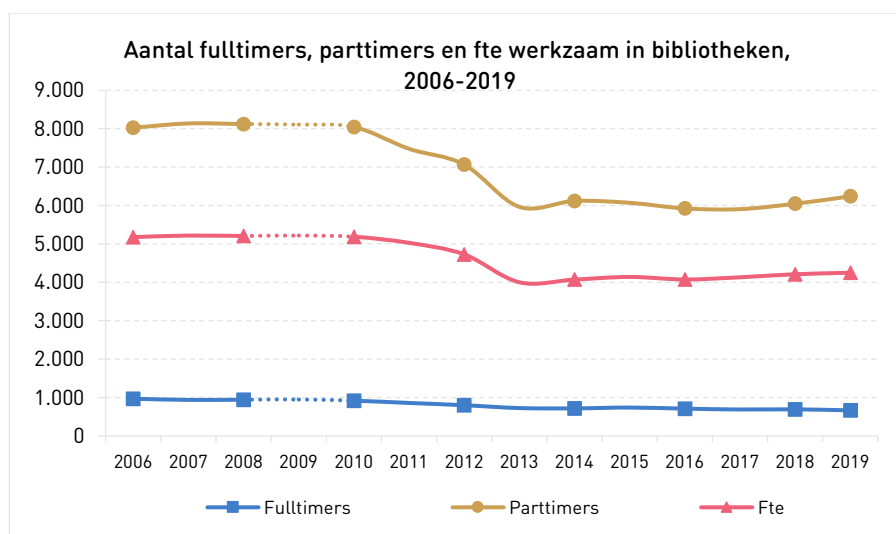


De bibliotheek als werkgever

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

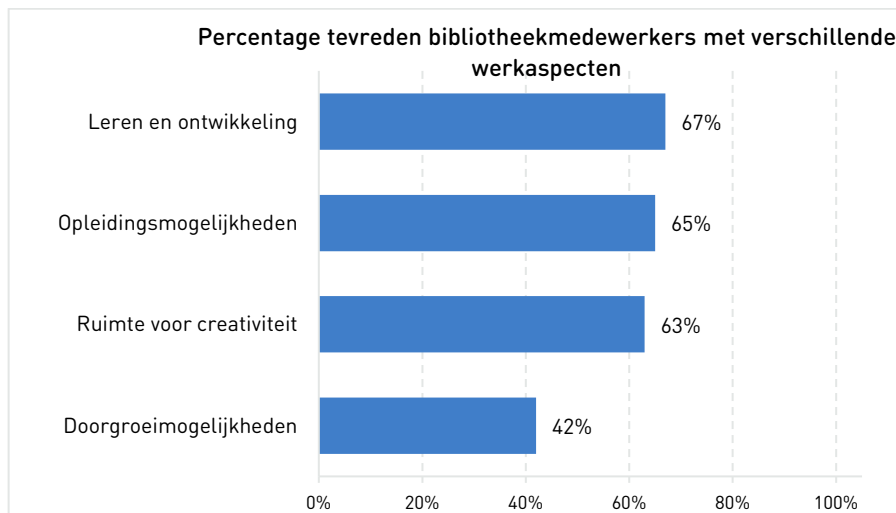
Het aantal personeelsleden van bibliotheken in vaste dienst is de afgelopen jaren sterk afgenomen. Sinds 2016 is zowel het aantal personen als het aantal fte's relatief stabiel. In 2018 en 2019 was zelfs sprake van een lichte stijging: in totaal waren er in 2019 6.908 medewerkers in loondienst. Het merendeel 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 bijna 22 duizend in 2019 (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020; CBS, 2020).



Bron: Van de Burgt & Van de Hoek, 2020; CBS, 2020.

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, 2018a). 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).

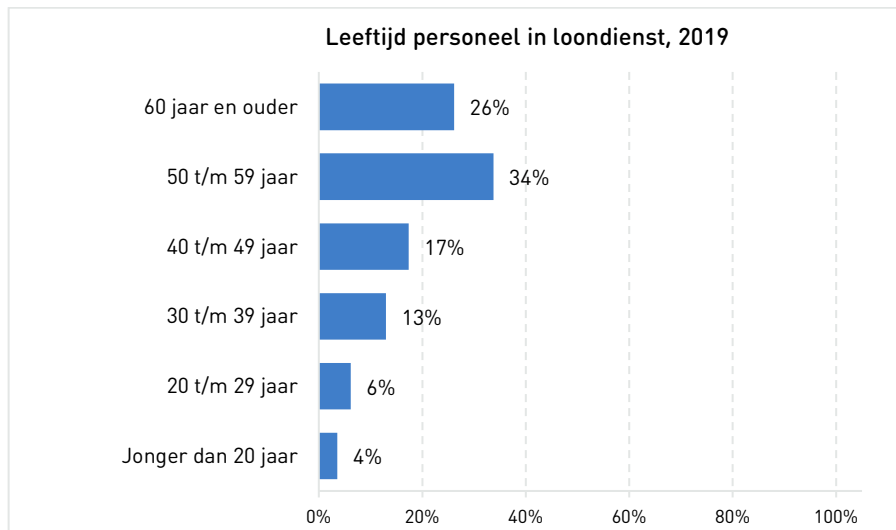
Bibliotheekpersoneel ervaart hogere werkdruk

Het aantal personen en de hoeveelheid fte daalde in de bibliotheekbranche de afgelopen jaren structureel. Sinds 2014 is er weer een stabilisatie te zien. In 2016 werkten ruim 6.600 personen in de branche, 200 minder dan in 2014. Het aantal fte nam tussen 2014 en 2016 zelfs licht toe naar 4.076 (Van Hassel & Kools, 2018). Toch ervaren veel bibliotheekmedewerkers een hoge werkdruk, nog meer dan het Nederlands gemiddelde (37% versus 31%) (Cubiss & ProBiblio, 2017; Integron, 2020). Ook in veel andere beroepsgroepen geven medewerkers aan dat ze meer taken moeten uitvoeren in minder tijd. Zo laat de Arbobalans 2018 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 16% in 2017. Ongeveer een kwart van het totaal aantal verzuimdagen houdt verband met psychische klachten, overspannenheid of burn-out (TNO, 2019). Ook in de bibliotheeksector is het overall ziekteverzuim in de laatste jaren gestegen, van 3,2% in 2014 tot 4,4% in 2018 (ArboNed, 2018).

Bibliothecarissen meest vergrijsde beroepsgroep van Nederland

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 (CBS, 2017). Bibliothecarissen en conservatoren zijn daarbij de meest vergrijsde beroepsgroep van Nederland: de gemiddelde leeftijd is 49 jaar. Circa de helft van

de bibliotheken is van mening dat in hun organisatie op leeftijdsgebied (bijna) geen sprake is van diversiteit in de personeelssamenstelling. In 2019 was 60% van het bibliotheekpersoneel 50 jaar of ouder. Vooral in bibliotheken met een klein werkgebied – van minder dan 50.000 inwoners – ligt de leeftijd van het personeel hoog. Circa zeven op de tien medewerkers in deze bibliotheken is 50 jaar of ouder (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020).



Bron: Van de Burgt & Van de Hoek, 2020.

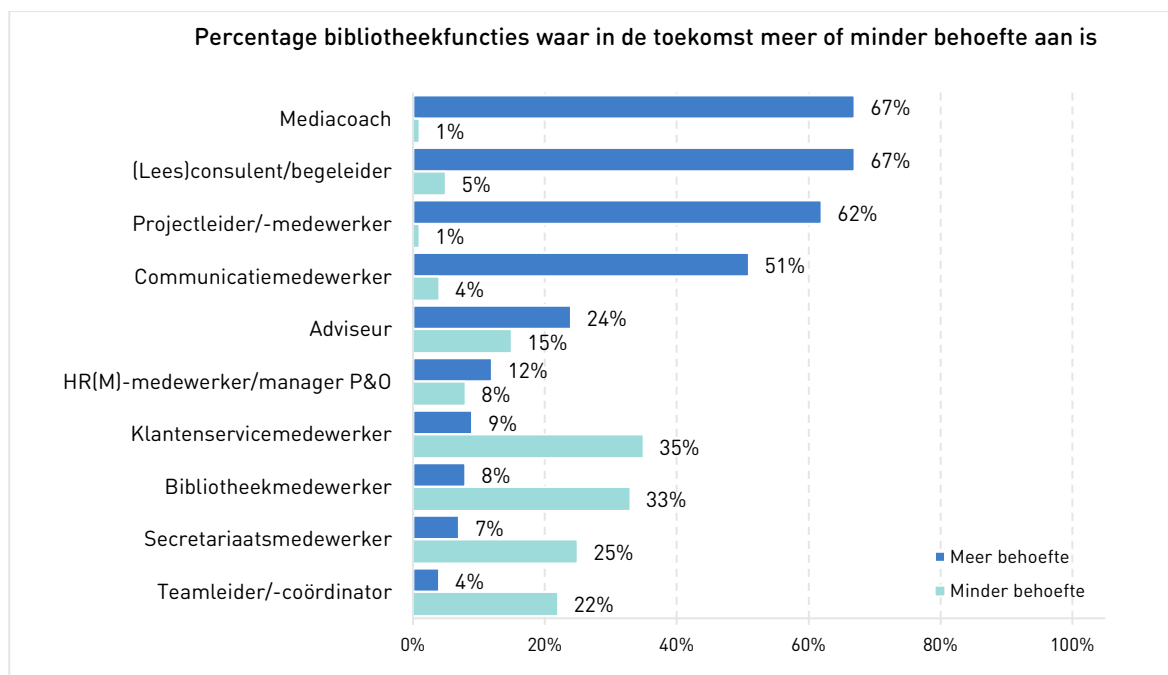
Mogelijke instroom millennials op zoek naar zingeving

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 derde van de bibliotheekdirecteuren toch aan moeilijk jonge mensen te kunnen vinden (Van Hassel & Kools, 2018). Tot dusver is dan ook geen duidelijke toename het aantal jongere werknemers waar te nemen (CBS, 2017). 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). Bibliotheekdirecteuren geven aan deze eigenschappen in andere functies te willen inzetten dan voorheen: er is een toenemende vraag naar leesconsulenten en -begeleiders, mediacoaches, projectleiders en -medewerkers en communicatiemedewerkers. Bibliotheek- en klantenservicemedewerkers, secretariaatsmedewerkers, *allround* bibliotheekmedewerkers en teamleiders raken daarentegen juist minder in trek (Van Hassel & Kools, 2018). 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.



Van Hassel & Kools, 2018.

Nieuwe opleiding 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 transities 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: het 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.

Bronnen

- > ArboNed | Kenniscentrum (2019). [Brancherapportage Vereniging van Openbare Bibliotheken](#). Utrecht: ArboNed.
- > Burgt, A. van de & Hoek, S. van de (2020). [Bibliotheekstatistiek 2019](#). 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 (2020). [Openbare bibliotheken](#).
- > 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.
- > 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.
- > Integron (2020). [Medewerkerbeleving in Nederland in 2020](#). 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 (2019). [Arbobalans 2018. Kwaliteit van arbeid, effect en maatregelen in Nederland](#). Leiden: TNO, in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).