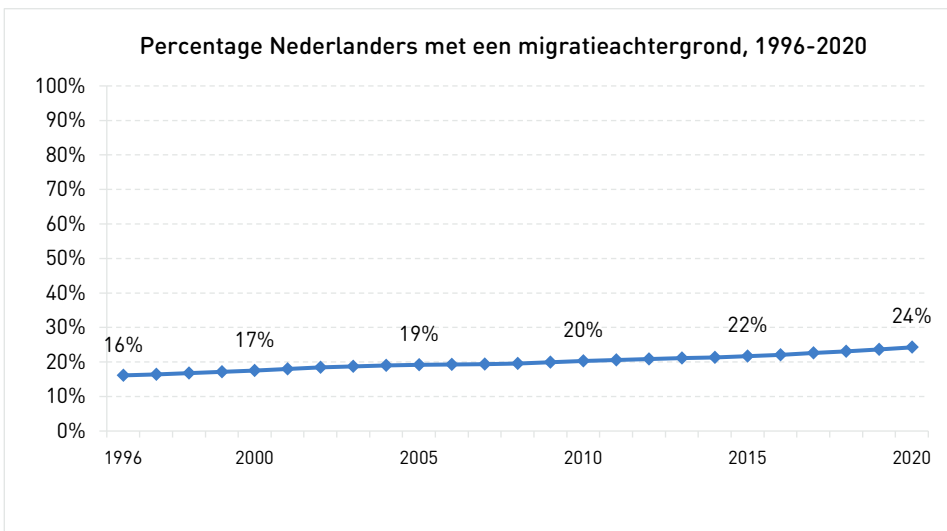


# Diversiteit in de bibliotheek

Nederland wordt een steeds diverser land. Diversiteit op de werkvloer kan grote voordelen hebben: het zorgt voor een hogere omzet, meer creativiteit en een groter probleemoplossend vermogen. Met hun programma's proberen bibliotheken aan te sluiten op een zo breed mogelijk publiek. Ook is diversiteit regelmatig onderdeel van beleidsplannen. Het gaat dan met name over variatie in het personeelsbestand wat betreft opleidingsniveau en kennis en vaardigheden. Toch valt op diversiteitsgebied in bibliotheken nog veel te winnen.

## Nederland wordt steeds diverser

Nederland ontwikkelt zich tot een 'superdivers' land: niet alleen zijn er meer mensen met een migratieachtergrond, ook het aantal verschillende groepen is groter dan ooit. Recent onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) laat zien dat waar Nederland in de eerste decennia na de oorlog vooral grote aantallen migranten uit Indonesië, Suriname, de Antillen, Turkije en Marokko ontving, in 2017 migranten afkomstig zijn uit 223 verschillende herkomstlanden (Jennissen et al., 2018). In de afgelopen decennia is het aandeel inwoners met een migratieachtergrond gestegen van 9,2% in 1972 tot 23,6% in 2019 (CBS, 2020). Tegenwoordig valt bovendien nog maar een derde onder de hierboven genoemde klassieke migrantengroepen, terwijl de rest afkomstig is uit andere herkomstlanden.



Bron: CBS, 2020.

## Diversiteit meer dan culturele achtergrond

Ook op andere vlakken neemt de diversiteit in Nederland toe. De laatste jaren is niet alleen meer aandacht voor homoseksualiteit, maar ook voor onder meer transseksualiteit, interseksualiteit en asexualiteit ontstaan (Dekker et al., 2019a). De tolerantie ten aanzien van deze minderheidsgroepen stijgt mee (Dekker et al., 2019b). Daarnaast is steeds meer aandacht voor de diversiteit binnen minderheidsgroepen, die onderling evengoed verschillen in hun geloofsovertuiging en opvattingen (Jennissen et al., 2018).

## Integratie als gedeelde opgave

Integratie is een gedeelde opgave. Toch leggen groepen vaak het zwaartepunt bij de ander, blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Zo noemen inwoners met een Nederlandse achtergrond meer negatieve dan positieve punten rondom integratie. Bijna de helft (45%) van deze groep geeft aan zich zorgen te maken om de toename van het aantal mensen met een migratieachtergrond en de diversiteit van hun achtergronden. Een zesde vindt deze ontwikkeling positief en ruim een kwart ziet de ontwikkeling, maar heeft er geen duidelijke mening over. De mensen die zich zorgen maken om deze ontwikkeling, benoemen met name dat de Nederlandse normen en waarden onder druk worden gezet (De Ridder et al., 2019). Er is, kortom, nog flink wat werk aan de winkel.

## Diversiteit van groot belang binnen organisaties

Uit onderzoek blijkt dat bedrijven en organisaties beter presteren als zij mensen in dienst hebben met verschillende culturele en etnische achtergronden. Deze organisaties hebben gemiddeld een hogere omzet en hebben betere overlevingskansen. Ook zijn ze vaak vernieuwender, creatiever en lossen problemen beter op, doordat medewerkers vanuit verschillende gezichtspunten naar een casus kunnen kijken. Bovendien maken deze organisaties optimaal gebruik van de arbeidsmarkt, omdat ze talent werven dat afkomstig is uit alle culturele hoeken van de samenleving.

Medewerkers van deze voorbeeldorganisaties zijn over het algemeen bovendien tevredener en loyaler en doen het beter op de markt, omdat zij beter weten wat er speelt onder diverse klantgroepen. Hierdoor kunnen zij sneller inspelen op ontwikkelingen die zich niet in iedere klantgroep voordoen. Tot slot zorgt diversiteit op de werkvloer voor een beter imago (Van Beek & Hendrikse, 2011; Snow, 2018; Adam et al., 2010).

## Randvoorwaarden voor diversiteit op de werkvloer

Om diversiteit binnen een organisatie tot een succes te maken, zijn een aantal factoren van belang. Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, is de kans op succes het grootst. Zo is vanuit de top van de organisatie expliciete wil nodig om diversiteit tot een succes te maken, en moeten concrete doelen worden vastgesteld, met duidelijke verantwoordelijken. Ook dienen er voldoende financiële middelen voorhanden te zijn. Daarnaast is er relevante data die de voortgang van het proces van diversiteitsbeleid inzichtelijk maakt. Ten slotte is het belangrijk dat binnen de organisatie een klimaat heerst waarin diversiteit leeft en op waarde wordt geschat (Van Beek & Hendrikse, 2015a).

## Onder Nederlandse HR-professionals weinig aandacht voor diversiteit

Op de werkvloer bij Nederlandse bedrijven is er weinig aandacht voor diversiteit en inclusiviteit, blijkt uit onderzoek onder bijna tweeduizend HR-professionals. Slechts 20% van de ondervraagde bedrijven voert een actief diversiteitsbeleid. Van de respondenten zei 66% niet actief te sturen op diversiteit. Ook verschilt het per sector hoe belangrijk diversiteitsbeleid wordt geacht. Zo wordt bij bedrijven in de sector openbaar bestuur het meest gestuurd op diversiteit: 44% gaf aan hiermee bezig te zijn. Bij de sector industrie en nijverheid is dat 15% (Van der Spek et al., 2020).

## Nederlandse werkgever voelt zich belemmerd

Nederlandse werkgevers willen graag meer doen aan culturele diversiteit op de werkvloer, maar lopen daarbij tegen tal van belemmeringen aan. Dat blijkt uit [onderzoek van de Volkskrant](#) onder de grootste werkgevers van Nederland. Van de 100 grootste werkgevers van Nederland deden 66 mee aan het onderzoek, samen verantwoordelijk voor 780 duizend fte. Twee derde van hen zegt beleid te voeren om culturele diversiteit op de werkvloer te stimuleren. 34 organisaties hebben hiervoor concrete doelen gesteld. Aan ambitie schort het dus niet. Beduidend lastiger blijkt het om de effectiviteit van hun diversiteitsbeleid te meten. Wegens privacywetgeving mogen werkgevers de afkomst van hun werknemers niet registreren. Ook blijkt de doorstroom naar hogere functies en een hoger salaris voor niet-westerse werknemers een probleem. Bovendien blijkt het veel bedrijven nog te ontbreken aan een inclusieve bedrijfscultuur waarin iedereen zich thuis voelt (De Ruiter, 2020).

## Diversiteit in de culturele sector

Organisaties die diversiteit hoog in het vaandel hebben staan, kunnen zich bij verschillende netwerken aansluiten, zoals het [AGORA Network](#) en de [ECHO Foundation](#). Dat geldt ook voor culturele organisaties; zij kunnen hun betrokkenheid op diversiteitsvlak bijvoorbeeld tonen door het ondertekenen van een intentieverklaring, zoals het [Charter Diversiteit](#), dat eind 2019 wordt vernieuwd dankzij [Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief](#). Dit document is al ondertekend door de Federatie Cultuur, de branche- en werkgeversverenigingen in onder meer bibliotheken, podiumkunsten en musea. Ook de Code Culturele Diversiteit (CCD) biedt handvatten om op de terreinen personeel, publiek, programma en partners diversiteitsbeleid te ontwikkelen.

### De vier P's van de Code Culturele Diversiteit (CCD)

De [Code Culturele Diversiteit](#) (CCD) rust op vier pijlers: de vier P's van Programma, Publiek, Personeel en Partners:

- › Programma: de inhoudelijke producten en diensten van de instelling;
- › Publiek: de (eind)afnemers van de inhoudelijke producten en diensten;
- › Personeel (inclusief de toezichthouders): het aantal en de competenties van personen die (vrijwillig of vanuit een dienstverband) een functie bekleden in de instelling. Hieronder vallen onder meer: medewerkers met een tijdelijk of vast dienstverband, vrijwilligers, stagiaires, bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, leden van de Raad van Advies et cetera;
- › Partners: externe personen en organisaties waaraan de instelling opdrachten verstrekt of mee samenwerkt.

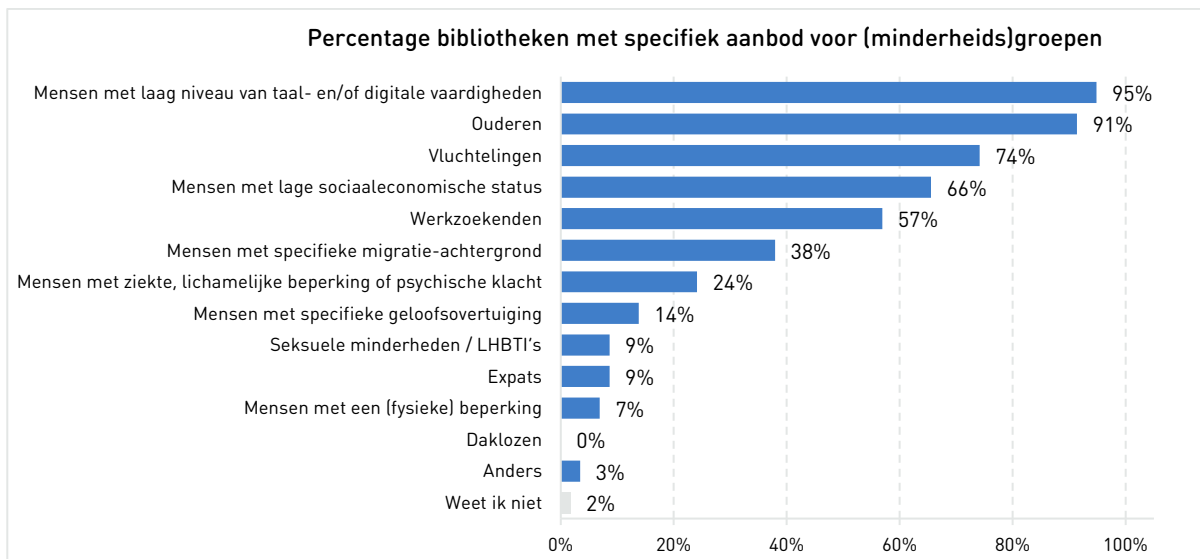
## Diversiteit in de bibliotheek

Verschillende beleidsdocumenten onderschrijven het belang van bibliotheken in een multiculturele samenleving. Ze beschrijven wat bibliotheken kunnen doen om ruimte te bieden aan diversiteit en zo bij te dragen aan een harmonieuze en inclusieve samenleving. Twee strategische richtlijnen waarin deze doelen nader zijn geconcretiseerd, zijn het [IFLA Manifest De Multiculturele Bibliotheek](#) en de [Code Culturele Diversiteit](#). In beide wordt gepleit voor de

structurele aandacht voor diversiteit en worden aandachtspunten aangereikt aan om dit te realiseren.

## Diversiteit in programma, publiek, visie, beleid en personeel

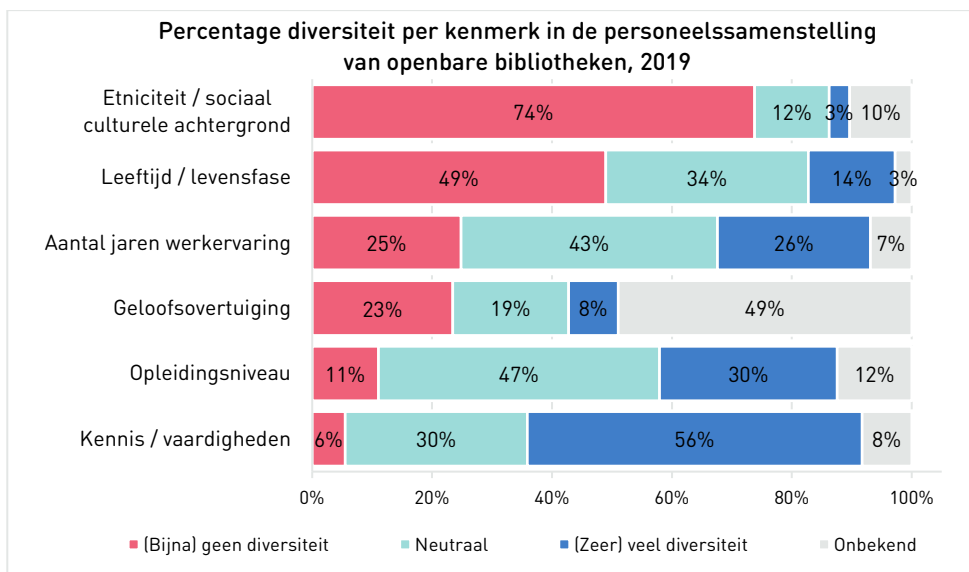
Ook droeg het [Nationale Bibliotheekcongres van 2019](#) het thema diversiteit. Ter voorbereiding werd een vragenlijst verspreid onder directies van alle Nederlandse bibliotheken om te peilen in hoeverre men streeft naar een diverse bibliotheek. Uit de gegevens van de 58 responderende bibliotheken – 38% van het benaderde aantal – komt een gematigd positief beeld naar voren: de meerderheid (64%) heeft diversiteit naar eigen zeggen “een beetje” op de agenda staan, tegenover 26% die veel en 10% die geen aandacht aan dit onderwerp besteedt. Gemiddeld geven organisaties zichzelf een 5,5 op diversiteitsgebied. Er worden maatregelen genomen op de vlakken programma, publiek, beleid en personeel – de vier pijlers waarop ook de Code Culturele Diversiteit rust. Zo sluit men bij de samenstelling van de collectie en het programma van diensten en activiteiten zoveel mogelijk aan op een divers publiek. Het gaat hierbij met name om programma’s gericht op taal en inburgering, zoals Taalhuizen en Taalcafés. Op het gebied van collectievorming wordt vooral aandacht besteed aan diversiteit binnen de jeugdliteratuur (KB, 2019).



Bron: KB, 2019.

## Bij helft bibliotheken diversiteit onderdeel visie en beleid

Bij iets meer dan de helft (54%) van de bibliotheken is diversiteit expliciet opgenomen in het beleidsplan of een ander strategiedocument (KB, 2019). Dit beleid is doorgaans gericht op personeel. De personeelssamenstelling is, zo leert navraag bij alle 145 bibliotheekorganisaties in Nederland, met name divers als het gaat om kennis en vaardigheden (56%) en opleidingsniveau (30%) van het personeel. Qua sociaal-culturele achtergrond is er amper sprake van variëteit (3%) (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020). Met een gemiddelde leeftijd van 56, veelal een Nederlandse herkomst (93%) en overwegend vrouwen (63%) lijkt ook in de top nog niet bepaald sprake te zijn van een weerspiegeling van de Nederlandse samenleving (KB, 2019).



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

## Maatregelen met name bij werving en selectie

Om de diversiteit van het personeelsbestand te bevorderen, kunnen bibliotheken verschillende maatregelen nemen. Een ruime meerderheid geeft aan bij de werving en selectie aandacht te hebben voor diversiteit of speciale mogelijkheden en programma's aan te bieden om medewerkers of stagiairs uit minderhedengroepen aan te trekken. Maatregelen als positieve discriminatie of diversiteitstrainingen worden slechts incidenteel genoemd (KB, 2019).

## Meer doen aan diversiteit

Wat kunnen we al met al zeggen over de diversiteit van Nederlandse openbare bibliotheken? Uit het onderzoek onder 58 bibliotheken komt een gematigd positief beeld naar voren. Diversiteit heeft de aandacht en wordt nagestreefd bij het ontwikkelen van het aanbod en de samenstelling van het personeel. Toch, vindt 59% van de deelnemende bibliotheken, is dit niet voldoende. Meer diversiteit draagt immers bij aan een betere aansluiting bij verschillende doelgroepen, het organisatie imago en de innovatie en creativiteit binnen de organisatie, aldus velen. Het onderwerp zou de komende jaren dan ook best wat hoger op de agenda mogen staan (KB, 2019).



Bron: KB, 2019.

## Bronnen

- > Adam, I. & Rea, A. (2010). [\*Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België.\*](#) Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
- > Beek, A.V., Henderikse, W. & Doorne-Huiskes, A.V. (2011). [\*Diversiteit en kwaliteit. Een literatuuronderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van kwaliteit en diversiteit.\*](#) Zeist: VanDoorneHuiskes en partners, in opdracht van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSvP).
- > Beek, A., van & Hendrikse, W. (2015a). [\*Literatuurverkenning culturele diversiteit.\*](#) Zeist: VanDoorneHuiskes en partners, in opdracht van de Directie Integratie en Samenleving & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
- > Beek, A., van & Hendrikse, W. (2015b). [\*Goede voorbeelden culturele diversiteit en 'good principles' toegepast in de praktijk.\*](#) Zeist: VanDoorneHuiskes en partners, in opdracht van de Directie Integratie en Samenleving & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
- > Burgt, A. van de & Hoek, S. van de (2020). [\*Bibliotheekstatistiek 2019.\*](#) Den Haag: KB.
- > Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2020). [\*Bevolking; leeftijd, migratieachtergrond, geslacht en regio, 1 januari.\*](#)
- > Dekker, P. & Ridder, J. den (2019a). [\*Burgerperspectieven 2019 | 1.\*](#) Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- > Dekker, P., Muis, Q., Sieben, I. & Houwelingen, P. (2019b). [\*Burgerperspectieven 2019 | 3.\*](#) Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- > Echtelt, P., Putman, L., & Voogd-Hamelink, M. de (2019). [\*Arbeidsmarkt in kaart. Werkgevers – editie 2.\*](#) Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- > International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA) (2011). [\*Manifest De Multiculturele Bibliotheek.\*](#)
- > Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M. & Bovens, M. (2018). [\*De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland.\*](#) Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- > KB (2019). [\*Onderzoek naar diversiteit in de sector.\*](#)
- > Ridder, J. den, Miltenburg, E., Huijnk, W. & Rijnberk, S. van (2019). [\*Burgerperspectieven 2019 | 4.\*](#) Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- > Ruijter, M. de (2020). [\*Diversiteit op de werkvloer: bedrijven willen wel, maar kunnen niet.\*](#) Geraadpleegd op 18-3-2020.
- > Scholten, H. & Weide, S. (2011). [\*Code Culturele Diversiteit.\*](#)
- > Snow, S. (2018). *Dream Teams: Working Together Without Falling Apart.* New York: Penguin Random House.
- > Spek, H. van der, Sylva, H. & Nuijten, V. [\*Diversiteit en inclusiviteit geen topprioriteit op werkvloer.\*](#) Berenschot. Geraadpleegd op 20-6-2020.