

Scholing en competenties

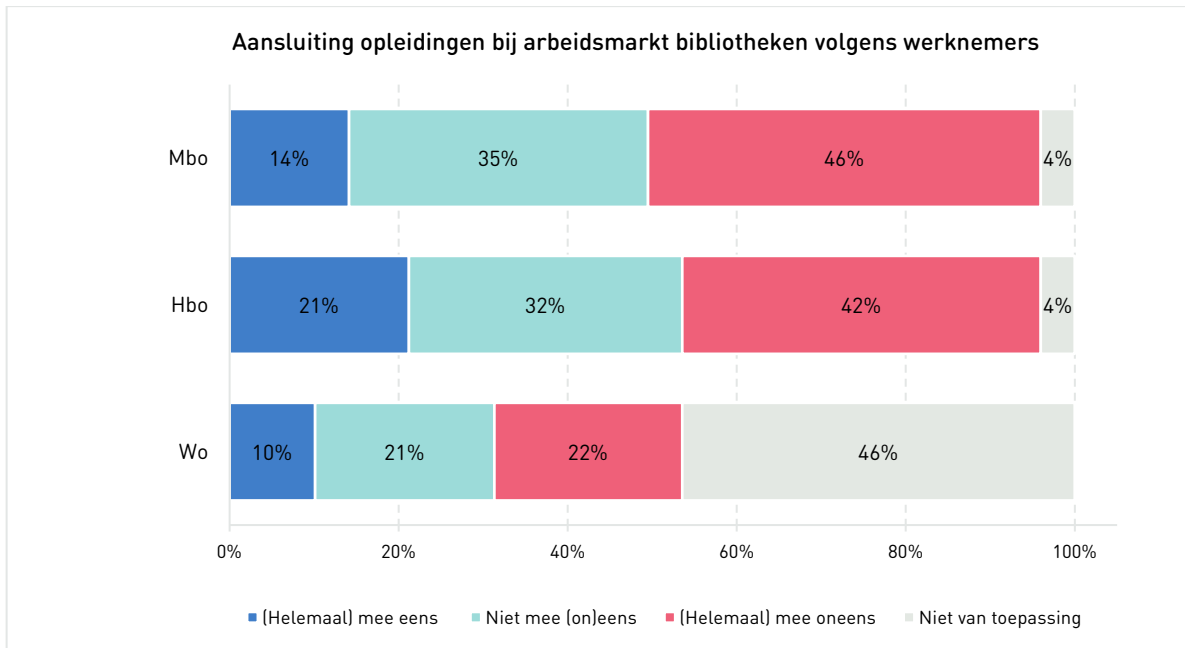
Het aantal personeelsleden in vaste dienst van de bibliotheek nam een tijdlang af, maar is de laatste jaren weer stabiel. De hoeveelheid vrijwilligers stijgt daarentegen sterk. Met de veranderende rol van de bibliotheek ontstaat ook de behoefte aan andere functies en competenties. Er worden meer specialisten 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

Tussen 2010 en 2013 is het aantal personeelsleden in vaste dienst sterk afgenomen; het personeelsbestand werd zo'n 25% kleiner. Sinds 2016 is zowel het aantal personen als het aantal fte's relatief stabiel. In 2018 was zelfs sprake van een lichte stijging, tot bijna 7 duizend medewerkers in loondienst. 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 2018 gebruik 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, 2020a; CBS, 2020).

Branchespecifieke opleiding ontbreekt

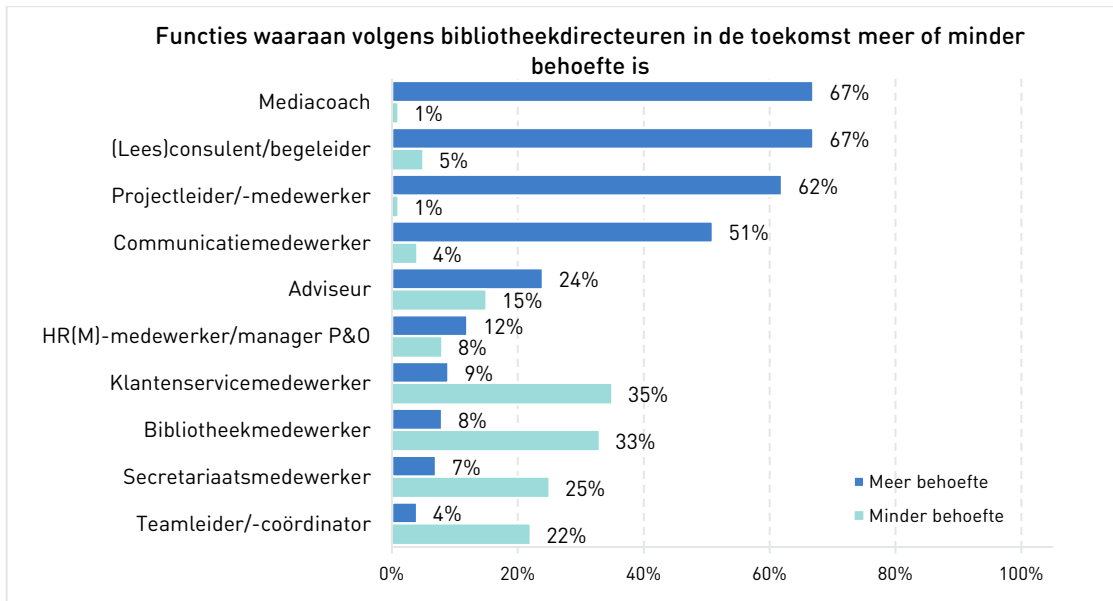
Er zijn verschillende onderzoeken uitgevoerd waarin het opleidingsniveau van het bibliotheekpersoneel is meegenomen. Hoewel de exacte meetwijzen en cijfers enigszins variëren, komt het algemene beeld van deze onderzoeken overeen. De meeste medewerkers in de openbare bibliotheken hebben een opleiding op mbo- of hbo-niveau (o.a. Stamet & Scheeren, 2013; Van Hassel & Kools, 2018). 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 bibliotheekdirecteuren meent dat de opleidingen op mbo- en hbo-niveau niet goed aansluiten op de arbeidsmarkt (Van Hassel & Kools, 2018).



Bron: Van Hassel & Kools, 2018.

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 klantenservicemedewerkers, bibliotheekmedewerkers, secretariaatsmedewerkers en teamleiders. De behoefte aan specialisten, zoals mediacoaches, (lees)consulenten, projectleiders en -medewerkers en communicatiemedewerkers, zal naar verwachting juist stijgen (Van Hassel & Kools, 2018). Dat is nu al zichtbaar bij de huidige dienstverlening rondom basisvaardigheden voor volwassenen, voor- en voegschoolse educatie en de samenwerking met het onderwijs. Educatief specialisten, domeincoördinatoren en lees- en mediaconsulenten worden het meest voor deze domeinen ingezet (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020a-d; Van de Hoek & Van de Burgt, 2020).



Bron: Van Hassel & Kools, 2018.

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 bijna 22 duizend in 2019 (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020a; CBS, 2020). 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 de hoeveelheid betaalde banen en 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. Directeuren zien ondernemerschap en netwerkvaardigheden, kennis van de lokale gemeenschap en klantgerichtheid de belangrijkste competenties voor bibliotheekpersoneel. Bibliotheekmedewerkers zelf voegen daar de competentie kennis van digitale systemen aan toe (Van Hassel & Kools, 2018).

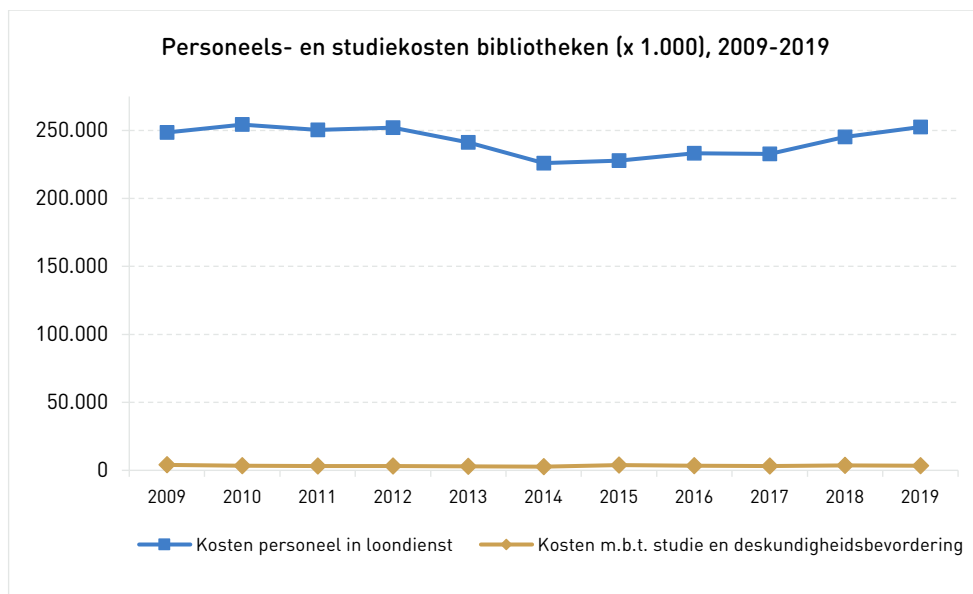
Klassieke bibliotheek kennis blijft belangrijk

Hoewel de laatste jaren steeds meer de nadruk komt te liggen op andere kwaliteiten, blijft ook klassieke bibliotheek kennis belangrijk. Dat concludeert Cubiss in het rapport *Inventarisatie klassieke bibliotheek kennis*, 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 informatie verwerking 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;
- › Mediawijsheid vaardigheden 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).

Bibliotheeken 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. Deze instroom is echter beperkt. Daarom 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 2019 investeerden bibliotheken 3,4 miljoen euro in studie en deskundigheidsbevordering, binnen een totaal van 252,6 miljoen euro bestaande kosten voor personeel in loondienst. Deze kosten zijn verantwoordelijk voor 48% van de totale lasten (Van de Burgt & Van de Hoek, 2020a).



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

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.

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 & Hoek, S. van de (2020a). *Bibliotheekstatistiek 2019*. Den Haag: KB.
- > Burgt, A. van de & Hoek, S. van de (2020b). *Voor- en vroegschoolse educatie in de bibliotheek. Onderzoeksresultaten BOP-enquête dienstverlening voor- en vroegschoolse educatie, 2018-2019*. Den Haag: KB.
- > Burgt, A. van de & Hoek, S. van de (2020c). *Bibliotheken en de samenwerking met het voortgezet onderwijs. Onderzoeksresultaten BOP-enquête samenwerking voortgezet onderwijs, 2018-2019*. Den Haag: KB.
- > Burgt, A. van de & Hoek, S. van de (2020d). *Bibliotheken en de samenwerking met het primair onderwijs. Onderzoeksresultaten BOP-enquête samenwerking primair onderwijs, 2018-2019*. Den Haag: KB.
- > Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), StatLine (2020). *Openbare bibliotheken*.
- > Cubiss (2015). *Kennisdeling in de bibliotheekbranche. Een onderzoek onder bibliotheekprofessionals*. Tilburg: Cubiss, in opdracht van KB.

- > Frenk, M. (2020). [Inventarisatie klassieke bibliotheekkennis. 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.
- > Hoek, S. van de & Burgt, A. van de (2020). [Dienstverlening openbare bibliotheken rondom basisvaardigheden voor volwassenen 2019](#). Den Haag: KB.
- > 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).
- > 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.