



Visie op de arbeidsmarkt 2023 van de bibliotheeksector

Fundament voor de
meerjarenprogrammering van
BibliotheekWerk



BibliotheekWerk



Het werkkerrein van onze branche

Stichting BibliotheekWerk -met vertegenwoordigers van VOB, FNV en CNV Connectief- werkt als arbeidsmarktfonds al zo'n zes jaar samen met andere partijen aan behoud, bevordering en verbetering van de werkgelegenheid in de openbare bibliotheken.

Waar we het uiteindelijk voor doen

De kern van de opdracht van openbare bibliotheken (in 2025) is bijdragen aan en de basis vormen voor de kennis- en informatiesamenleving. De bibliotheek is hierin een onmisbare schakel. De opdracht bestaat uit het stimuleren, ondersteunen, faciliteren en toerusten van burgers om mee te kunnen doen en bij te kunnen dragen aan de moderne kennissamenleving. In het verlengde daarvan speelt de bibliotheek een belangrijke sociaal-culturele rol. De maatschappelijk-educatieve-wettelijke (WSOB) kernfuncties van bibliotheken zijn:

- Kennis en informatie ter beschikking stellen (informereren)
- Mogelijkheden bieden voor ontwikkeling en educatie (leren)
- Lezen en kennismaken met literatuur bevorderen (lezen)
- Ontmoeting en debat organiseren (ontmoeting & debat)
- Kennismaking met kunst en cultuur faciliteren (kunst en cultuur)

Voldoende en gekwalificeerde mensen vervullen binnen bibliotheken een cruciale rol in het vormgeven van deze kernfuncties. BibliotheekWerk draagt hieraan bij door het bevorderen van een goed functionerende arbeidsmarkt in de branche Openbare Bibliotheken.

Onze focus is arbeids(markt)

In 2016 werkten er 6639 mensen bij de Openbare Bibliotheken, die bij elkaar 4076 FTE werkten (gemiddeld 0,61 FTE/3 dagen per week). Hiervan is vier op de vijf vrouw. De helft van de werkenden in de bibliotheken bestaat uit vrijwilligers, al maken zij maar vier procent uit van het totale arbeidsvolume. Van het personeel (exclusief vrijwilligers) is 76% in vaste dienst, heeft 14% een tijdelijk contract en is 11% niet in loondienst. Het aandeel 55-plussers omvat bijna de helft van het bibliotheekpersoneel, waarvan ruim de helft 20 jaar of meer ervaring heeft binnen de branche. Er bestaat een grote variëteit aan functies binnen bibliotheken, variërend van secretariaatsmedewerker tot aan directeur, van klantenservice medewerker tot aan mediacoach en van HR medewerker tot aan leesconsulent. De kosten aan personeel in loondienst beslaan redelijk constant ongeveer 45% van de totale lasten van bibliotheken (naast 3% voor personeelskosten niet in loondienst, 23% voor huisvesting, 12% voor mediakosten en 17% voor overige lasten).

Het netwerk met wie wij samenwerken

Om vraag en aanbod beter bij elkaar te brengen, werkt BibliotheekWerk (in)direct samen met een diversiteit aan partijen. Er is sprake van een gelaagd bibliotheeknetwerk van lokale bibliotheken en de Koninklijke Bibliotheek met een coördinerende taak en verantwoordelijkheid voor de digitale openbare bibliotheek. De openbare bibliotheken worden in de bedrijfsvoering ondersteund door provinciale ondersteuningsinstellingen (POI's), die op hun beurt weer zijn verenigd in de Stichting Samenwerkende POI's Nederland (SPN). De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) vormt de branche organisatie van werkgevers en bestaat uit ruim 160 leden. FNV en CNV Connectief vertegenwoordigen de werkenden in de branche. Samen zijn zij met de VOB vertegenwoordigd in het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken (COAOB). Verder is er sprake van verschillende netwerkverantwoordelijke overheden, zoals de gemeenten/VNG (subsidieert bijna 80% van de baten), de provincie/IPO en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. En ook onderwijsinstellingen vormen een belangrijke gesprekspartner, net als lectoren en hoogleraren.



Werken in een bibliotheek is zo betekenisvol omdat het een onmisbare schakel is van de kennis- en informatiesamenleving

2 Relevante trends en ontwikkelingen voor de branche

De branche van Openbare Bibliotheken heeft te maken met tal van demografische, politieke, economische, sociale en technologische ontwikkelingen die de aard van de bibliotheken en bijbehorende werkzaamheden behoorlijk doen veranderen.

Demografische ontwikkelingen

- Er is sprake van vergrijzing, waarbij binnen 10 á 12 jaar veel 55-plussers de branche verlaten vanwege het bereiken van de AOW leeftijd. Bovendien wil bijna de helft van de medewerkers de laatste jaren voor het pensioen minder uren gaan werken;
- Steden worden drukker en het platteland krimpt, waardoor vraag en aanbod van werkenden grote(re) regionale verschillen gaat kennen;
- De laatste jaren is er –in tegenstelling tot de jaren daarvoor– sprake van een grotere instroom (1073 in 2017) dan uitstroom (919 in dat jaar).

Politieke ontwikkelingen

- De overheid trekt zich steeds meer terug op een aantal kerntaken;
- Publieke taken gaan naar gemeenten, minder taken naar provincies;
- Bezuinigingen nopen op lokaal niveau tot de inzet van middelen in die producten, diensten en activiteiten die de meeste maatschappelijke waarde bieden;
- Er bestaat meer aandacht voor integriteit (incidenten) en verantwoording;
- Er wordt gewerkt aan een nieuwe cao samen met Kunsteducatie.

Economische ontwikkelingen

- Het aantal bibliotheekorganisaties is tussen 2008 en 2016 met 40 afgenomen naar 154, terwijl het aantal vestigingen redelijk stabiel is gebleven. Het aantal volwassen leden is de afgelopen jaren iets gedaald, terwijl het aantal jeugdlidmaatschappen ligt is gestegen, waarbij mensen per saldo minder boeken zijn gaan lezen;
- Het aantal bezoekers aan bibliotheken en op websites van bibliotheken neemt toe;¹
- De lasten van bibliotheken bewegen mee met de licht dalende baten.²

¹ Exacte cijfers worden nog gepubliceerd.

² In de periode 2012-2016 namen de gemeentelijke subsidies af met 10%, overige subsidies met 6,4%, de inkomsten van gebruikers en diensten met 10,7% en overige baten met 10,7%. Ongeveer 45% van de totale lasten bestaat redelijk constant uit kosten aan personeel in loondienst en 23% zijn lasten van huisvesting. De mediakosten zijn de laatste jaren met bijna 10% gedaald.

- Er is sprake van een stabilisering van de werkgelegenheid. De werkgelegenheid voor de creatieve en taalkundige beroepen zal volgens het ROA in de periode 2015-2020 ondanks de bezuinigingen in de culturele sector gemiddeld 0,9 procent per jaar groeien. Tegelijkertijd is de verwachting dat de werkgelegenheid van bibliothecarissen en conservatoren met 1,2 procent zal krimpen. De gemiddelde vervangingsvraag zit in de creatieve sector op 2,5 procent, 0,4 procentpunt lager dan alle beroepen tezamen;
- Er is sprake van toenemende flexibilisering van arbeid en arbeidsrelaties en er ontstaan nieuwe banen;
- De komende jaren is de verwachting dat er meer behoefte is aan mediacoaches, (lees)consulenten/begeleiders, projectleiders/-medewerkers en communicatiemedewerkers, terwijl er minder behoefte zal zijn aan klantenservicemedewerkers, bibliotheekmedewerkers, secretariaatsmedewerkers en teamleiders/coördinatoren (er bestaat overigens een verschil in wat directeuren en medewerkers als de belangrijkste competenties zien);
- Het aantal bibliotheken dat vrijwilligers inzet neemt toe, net als het aantal vrijwilligers per bibliotheek (gemiddeld 3 à 4 uur per week);
- De 24-uurseconomie wordt steeds verder doorgevoerd.

Sociale ontwikkelingen

- Het belang van de kennissamenleving en lerende economie voor de ambitie van Nederland groeit;
- De verwachtingen en gedragingen van gebruikers van bibliotheken veranderen (bv. mondiger, minder afhankelijk, hogere eisen, meer beleving);
- De tweedeling in de maatschappij neemt toe. Laaggeletterdheid in samenhang met het risico van een digitale kloof (digitale inclusie) vragen aandacht.

Technologische ontwikkelingen

- De technologisering zet door, waarbij de snelheid hiervan onduidelijk is, maar de impact groot;
- Informatie is steeds gemakkelijker buiten de bibliotheek te vinden, waardoor de noodzaak afneemt om een eigen collectie beschikbaar te stellen: minder collectie, meer connectie;
- Informatie- en communicatietechnologieën versterken de mogelijkheden om te delen met en een beroep te doen op anderen in de gemeenschap (bv. MOOCs en andere e-learning mogelijkheden). Het beïnvloedt ook virtuele dienstverlening/klantcontact via apps en website.

Branche ontwikkelingen

- Groeiende nadruk op evidence based policy en opbrengst gericht werken;
- Vanuit de wettelijke kernfuncties (WSOB) is er sprake van een toename van activiteiten;
- Hierbij is sprake van ontwikkelingen naar het sociaal domein en educatie;
- Gemeenten vragen steeds meer toegevoegde waarde van bibliotheken.

De bibliotheek van tegenwoordig ziet er niet uit alleen anders uit, maar vervult ook hele nieuwe functies

3 Opgaven die hieruit voortvloeien voor onze branche

De genoemde ontwikkelingen resulteren in allerlei opgaven waaraan bibliotheken nu en in de toekomst op enige wijze het hoofd moeten bieden. Veel van deze praktische opgaven hebben (in)direct consequenties voor de kennis en vaardigheden waarover mensen die bij bibliotheken werken dienen te beschikken.

- Vergroten van het **aanpassingsvermogen** en veerkracht van bibliotheken en hun medewerkers, om daarmee de veranderingen in de samenleving en in de branche het hoofd te kunnen bieden en de omslag te maken in hun maatschappelijke rol;
- Zorgen dat het **imago** van bibliotheken als werkgever overeenstemt met de sterk veranderende rolinvulling en voldoende aantrekkelijk is voor (nieuwe) medewerkers;
- Ontwikkelen van nieuwe **organisatie- en verdienmodellen**, die aansluiten bij veranderende wensen van burgers en afnemende inkomsten vanuit gemeenten;
- Samenwerken met andere **kennisinstellingen** zoals het hoger onderwijs en bedrijven bij onder andere innovatie en het ontwikkelen van nieuwe diensten, maar ook het vormen van een multifunctionele organisatie met andere organisaties in een gezamenlijk pand;
- Creëren van bibliotheek 3.0 met geïntegreerde benadering tussen fysieke omgeving en **virtuele dienstverlening** voor het realiseren van een optimale gebruikerservaring die aansluit bij de levensfase van de klant;
- Creëren van een passende balans tussen **vrijwilligers** en medewerkers in loondienst, om verdringing van betaalde professionele formatie te voorkomen;
- Doorontwikkelen van vakbekwaamheid en aanleren van andere **(digitale) vaardigheden**;
- Vergroten van **management vaardigheden**, waarbij naast de traditionele aandacht voor operationele werkzaamheden meer aandacht is voor strategische vaardigheden zoals het begeleiden van het transitieproces van bibliotheken;
- In het verlengde hiervan gaat het om het voeren van **management vaardigheden** die stuurt op een passende blijvende match tussen benodigde en beschikbare competenties en functies met het hieraan gekoppelde **leven lang ontwikkelen**;

- Bewerkstelligen van een betere **aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt**,, zodat medewerkers zowel initieel als post initieel passende opleidingsmogelijkheden hebben;
- Bieden van **stageplaatsen** binnen de bibliotheekorganisaties om daarmee nieuwe medewerkers met profielen die aansluiten bij de benodigde competenties te werven;
- Terugdringen van het **ziekteverzuim** en het vergroten van de werkfitheid van medewerkers. Medewerkers moeten hun hele werkzame leven gezond en vitaal blijven;
- Meer aandacht besteden aan **verantwoording en effectmeting**.

Tabel 1. De prioritering van de opgaven verschillen per stakeholder. Hieronder de opgaven die tijdens de stakeholdersbijeenkomst van 2 april zijn genoemd.

Directeuren	HR-adviseurs	Bibliotheacarissen	Medezeggenschap
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten aanpassingsvermogen 2. Ontwikkelen nieuwe organisatie- en verdienmodellen 3. Vergroten vaardigheden medewerkers en leidinggevenden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Versterken strategische personeelsplanning & leven lang ontwikkelen 2. Vergroten vaardigheden medewerkers 3. Bijstellen imago bibliotheken 4. Verbeteren aansluiting opleiding & arbeidsmarkt 5. Vergroten vaardigheden management 6. Vergroten aanpassingsvermogen 7. Ontwikkelen nieuwe organisatie- en verdienmodellen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten aanpassingsvermogen 2. Versterken strategische personeelsplanning & leven lang ontwikkelen 3. Vergroten vaardigheden medewerkers 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten aanpassingsvermogen 2. Versterken strategische personeelsplanning & leven lang ontwikkelen 3. Terugdringen ziekteverzuim en vergroten werkfitheid 4. Vergroten vaardigheden medewerkers 5. Creëren balans vrijwilligers en medewerkers

4 ROL EN AMBITIE VAN BIBLIOTHEEKWERK IN HET LICHT VAN DEZE OPGAVEN

BibliotheekWerk draagt via projecten en onderzoek bij aan de doelen die in haar statuten zijn geformuleerd. Hoe meer BibliotheekWerk weet aan te sluiten bij de genoemde opgaven uit de praktijk, hoe groter de kans dat de projecten -mede door ESF-subsidies- door de branche als relevant en bruikbaar worden gezien en (mede daardoor) zullen resulteren in daadwerkelijke impact.

Doelen BibliotheekWerk

In de statuten van BibliotheekWerk is aangegeven dat de stichting ten doel heeft een goed functionerende arbeidsmarkt in de sector Openbare Bibliotheken te bevorderen, zowel op landelijk als op regionaal niveau. Hiertoe voert zij al dan niet via derden arbeidsmarktgerelateerde projecten uit op het gebied van instroom, doorstroom, voorlichting en (verdere) competentie-ontwikkeling van alle werkgevers en werknemers in de branche Openbare Bibliotheken. Verder houdt zij zich bezig met arbeidsmarktonderzoek in de branche Openbare Bibliotheken en verzorgt zij de informatie- en communicatievoorziening op het terrein van de arbeidsmarkt voor werkgevers en werknemers in de branche. Tot slot voert BibliotheekWerk overleg, met uitzondering van het cao overleg, over de inzet van middelen die partijen in de branche Openbare Bibliotheken hiervoor ter beschikking hebben en werft zij middelen voor financiering van deze activiteiten.

Stichting BibliotheekWerk wil impact realiseren in de branche door goed gekozen projecten

Geprioriteerde opgaven

Voor alle opgaven uit paragraaf 3 dienen bibliotheken de komende jaren te zoeken naar passende oplossingen. Voor sommige opgaven heeft BibliotheekWerk de afgelopen jaren al informatie ontsloten en instrumenten ontwikkeld (bijvoorbeeld voor vrijwilligers en verzuim). Voor andere opgaven ligt het meer in de rede dat andere stakeholders daarin de lead nemen (bijvoorbeeld ten aanzien van verdienmodellen en imago). De financiële middelen van BibliotheekWerk zijn per definitie beperkt en daarom kiest het fonds ervoor om zich de komende jaren te focussen op de volgende drie opgaven:

- Vergroten van het aanpassingsvermogen en veerkracht van bibliotheken en medewerkers aan de veranderende omgeving;

- Aanpassen van de vaardigheden van medewerkers en hun leidinggevenden, zodat zij het hoofd kunnen bieden aan veranderingen en zij in hun kracht staan;
- Versterken van het leven lang ontwikkelen door onder andere strategische personeelsplanning.

Deze opgaven passen binnen de statutaire doelstellingen van het fonds, sluiten aan bij de vragen vanuit de sector en vallen binnen de beïnvloedingsfeer van BibliotheekWerk.

Rolopvatting

Het paritair samengestelde fonds voerde aan het begin vooral projecten uit die rechtstreeks voortkwamen uit de cao of het sociaal contract. In de loop van de tijd kwamen daar steeds meer projecten en activiteiten bij die strikt genomen niet echt onder te brengen waren bij de programmalijnen³ uit het sociaal contract. Deze mix zal de komende jaren worden voortgezet. Traditioneel gezien hield het fonds zich bezig met het verzamelen, duiden en ontsluiten van bestaande informatie en het creëren van nieuwe informatie door bijvoorbeeld onderzoek. In de loop van de tijd zijn daar projecten bijgekomen die meer gericht zijn op het verbinden van partijen.

BibliotheekWerk wil een autonome zelfstandige positie behouden, maar vindt aansluiting bij stakeholders in de sector van belang. In de rol van aanjager van arbeidsmarkt vraagstukken richt het fonds zich naast het onderzoeken en duiden van arbeidsmarkt vraagstukken op het faciliteren van experimenten en het doorontwikkelen van deze vraagstukken. Om zichtbaar verschil in de sector te realiseren en vanwege de grenzen aan de beschikbare middelen ligt de nadruk op minder projecten. Door te focussen op een ex ante samenhangende programmering van projecten kan er meer diepgang worden bereikt. De projecten kunnen verschillen in hun looptijd en dus kortlopend, langdurig of meerjarig van aard zijn. De drie opgaven kunnen derhalve als soort van programmalijnen worden beschouwd, waarbinnen jaarlijks relevante projecten worden geformuleerd en uitgevoerd. Al deze sporen zijn mogelijk, afhankelijk van de behoeften op de drie opgaven.



Door focus aan te brengen in het pallet aan projecten kan Stichting BibliotheekWerk meer zichtbaar verschil maken

³ 1) Samen presteren; Beter worden: loopbaan & ontwikkeling in de bibliotheekbranche, 2) Balans werk en privé: werk organiseren in de bibliotheek, 3) Ruimte geven: structuur van de Cao Openbare Bibliotheken (niet het werkterrein van Bibliotheekwerk, 4) Duurzame inzetbaarheid binnen de bibliotheek en 5) Samen winnen: partnership werkgevers en werknemers in de bibliotheekbranche.

VERANTWOORDING

Dit visiedocument is tot stand gekomen door het raadplegen van diverse sleutelpublicaties, het organiseren van een stakeholdersbijeenkomst op 2 april 2019 en verschillende strategische sessies met het bestuur van BibliotheekWerk.

Geraadpleegde bronnen

- De bibliotheek levert waarde; strategie 2012-2016, VOB, 2012
- Toekomstperspectief voor de openbare bibliotheken, Commissie Cohen, 2013
- Bibliotheek van de toekomst: Knooppunt voor kennis, contact en cultuur, Sectorinstituut Openbare Bibliotheken, 2014
- Statuten Stichting Bibliotheekwerk, 2015
- Sociaal contract voor de Bibliotheekbranche 15 juni 2015 t/m 30 juni 2019
- De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020, ROA, 2015
- Minder personeel en andere taken: Arbeidsmarktanalyse Openbare Bibliotheken, Stichting BibliotheekWerk, 2015
- Verkenning arbeidsmarkt culturele sector, Raad van Cultuur en SER, 2016
- Van boekenbewaarplaats naar vitale schakels; van organisatie naar kernfuncties, Commissie Toekomst Lokaal Bibliotheekbestel, 2016
- Vrijwilligers in de bibliotheek, Stichting BibliotheekWerk, 2017
- Landelijke Actieagenda voor Innovatie 2017/2018, Koninklijke Bibliotheek, 2017⁴

⁴ De innovatieagenda (Innovatiebieb.nl) identificeerde vier prioriteiten waaromheen betrokken stakeholders hun innovatiekracht willen stroomlijnen en bundelen 1. Jeugd & onderwijs; 2. Participatie & zelfredzaamheid; 3. Persoonlijke ontwikkeling en 4. Verandering & verbreding klassieke bibliotheek. Rondom deze prioriteiten zijn vijftien communities of practice ingericht (ook op flankerend beleid) rondom de thema's die spelen in de branche: 1. Doorgaande leeslijn; 2. Mediawijsheid; 3&4. Participatie en zelfredzaamheid; 5. Leven lang leren; 6. Community Librarian Network; 7. Werkplaats; 8. Digitale bibliotheek en digitalisering; 9. De (fysieke) bibliotheek 3.0; 10. Optimalisatie en transformatie; 11. Effectmeting; 12. Conceptontwikkeling en open innovatie; 13 Marketing; 14. Kennisdeling en 15. Vakdeskundigheid. De innovatiecyclus gaat daarbij uit van drie hoofdfasen: I. Ideeën bedenken, verzamelen en uitwerken; II. Experimenteren en doorontwikkelen en III. Beschikbaar stellen en implementeren.

- Arbeidsmarktanalyse: Veranderingen op de arbeidsmarkt van Openbare Bibliotheken, CAOP 2018
- 'De daad bij het woord', Advies Raad voor Cultuur, 2018

Stakeholdersbijeenkomst

Op 2 april 2019 is een stakeholders-bijeenkomst georganiseerd om de contouren van de visie te checken bij respectievelijk directeuren, HR adviseurs, bibliothecarissen en leden van de medezeggenschap. Er is geïnventariseerd:

- wat zij als belangrijkste knelpunten/ opgaven zien vanuit hun eigen functionele perspectief ten aanzien van werken in de bibliotheek sector;
- wat de onderliggende dynamiek is achter de drie belangrijkste opgaven;
- aan welke activiteiten volgens hen Bibliotheekwerk het beste hun beperkte budget kan uitgeven.

Afstemmomenten

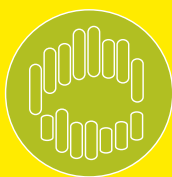
De (concept)visie is besproken tijdens de bestuursvergaderingen van BibliotheekWerk van 9 november 2018, 10 december 2018 en 27 mei 2019. Verder is er input opgehaald bij de Heidag COAOB op 27 november 2018, tijdens de ALV van de VOB op 6 december 2018 en bij de commissie werkgeverszaken van de VOB op 11 maart en 13 mei 2019.

Colofon



Opdrachtgever

Stichting BibliotheekWerk
Postbus 556
2501 CN Den Haag
070 376 5984
bibliotheekwerk@caop.nl
www.bibliotheekwerk.nl



BibliotheekWerk

Uitgave

© Stichting BibliotheekWerk, Den Haag, juni 2019

BibliotheekWerk, het A&O-fonds voor de openbare bibliotheken, voert projecten en onderzoek uit op het gebied van de arbeidsmarkt voor de branche openbare bibliotheken. Actuele informatie over de verschillende projecten vindt u op www.bibliotheekwerk.nl. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

Rechten

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opname of eniger andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting BibliotheekWerk. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.



Stichting BibliotheekWerk

Postbus 556

2501 rn Den Haag

070 376 59 84

bibliotheekwerk@caop.nl

www.bibliotheekwerk.nl

