

Arbeidsmarktanalyse openbare bibliotheken

Ontwikkelingen in de afgelopen jaren en een blik op de toekomst

Een goede, cijfermatige onderbouwing van beleid is belangrijk. Reden voor BibliotheekWerk om regelmatig arbeidsmarktanalyses van de branche openbare bibliotheken te maken. Deze arbeidsmarktanalyses geven bibliotheken inzicht in de ontwikkelingen en biedt handvatten voor het HRM-beleid. Deze infographic laat de belangrijkste resultaten zien van de arbeidsmarktanalyse uit 2023. Deze analyse is gebaseerd op bestaande data, twee focusgroepen en twee enquêtes onder medewerkers en directeurs bij openbare bibliotheken.

Thema's

1 Gezond werken en veiligheid



2 Strategisch personeelsbeleid en -planning



Hoofd- en aandachtspunten uitgelicht op pag. 2 en 3



4 Werving, behoud en uitstroom van medewerkers



3 Opleiding, loopbaan en ontwikkeling



Samenstelling



2022 **Vershil**
2017

Organisaties¹

Aantal bibliotheken	137	-12
Aantal vestigingen/servicepunten ²	919	-32
Aantal leden (x1.000)	3.442	-262
Aantal uitgeleende boeken (x1.000)	53.281	-14.099
Aantal uitgeleende e-books (x1.000)	5.306	+2.094
Aantal uitgeleende luisterboeken (x1.000)	2.094	+1.203
Aantal activiteiten (x1.000)	247	+102

Werkgelegenheid¹

Aantal werknemers	7.535	+853
Aantal FTE werknemers	4.626	+433
Aantal vrijwilligers	25.121	+8.558

Baankenmerken werknemers¹

Gem. FTE	0,61	-0,02
Aandeel parttimers	90%	+1%

Leeftijdsverdeling werknemers³

Jonger dan 25 jaar	7%	-2%
25 t/m 34 jaar	13%	+3%
35 t/m 44 jaar	19%	+5%
45 t/m 54 jaar	22%	-4%
55 jaar of ouder	38%	-7%

¹Bron: CBS, excl. provinciale organisaties. Cijfers 2022 betreffen voorlopige cijfers.

²Bron: KB.

³Bron: POB.

Thema's uitgelicht

1 Gezond werken en veiligheid

💡 HOOFDPUNTEN

Medewerkers

- 78% tevreden over de arbeidsomstandigheden
- 84% tevreden over de inhoud van het werk
- 49% tevreden over de aandacht voor vitaliteit en gezondheid
- 59% (68% directeuren) tevreden over de aandacht voor werk-privébalans
- 78% (75% directeuren) tevreden over veiligheidsgevoel op de werkvloer.
- 37% ervaart vaak of altijd hoge werkdruk/werkstress

⚠️ AANDACHTSPUNTEN

Aandacht voor gezond werken, werkdruk en werk-privébalans



2 Strategisch personeelsbeleid en -planning

💡 HOOFDPUNTEN

Directeuren

- 48% strategisch personeelsbeleid is goed op orde
- 73% duidelijk op welke wijze personeelsbeleid bijdraagt aan behalen doelen organisatie.
- 65% organisatie goed zicht op externe ontwikkelingen.
- 75% heeft inzicht in hoe personeelsomvang en samenstelling moet veranderen
- 58% berekent hoe personeel zich zal ontwikkelen
- 43% maakt gebruik van externe ondersteuning bij SPP
- 20% maakt gebruik van planningstools

Behoefte aan functies in de komende jaren:

- 75% leesconsulent
- 68% projectleider/-medewerker
- 63% community librarian en media coaches

Behoefte aan competenties in de komende jaren:

Medewerkers

- 40% plannen en organiseren
- 39% samenwerken
- 37% kennis van digitale systemen en communicatieve vaardigheden

Directeuren

- 60% samenwerken
- 55% kennis van lokale gemeenschap
- 53% resultaatgericht

⚠️ AANDACHTSPUNTEN

- Ontwikkeling van strategisch personeelsbeleid
- Berekenen van ontwikkeling personeel en mogelijke inzet planningstools



Thema's uitgelicht

3 Opleiding, loopbaan en ontwikkeling

HOOFDPUNTEN

Directeuren

Vindt relevante opleidingen per niveau goed aansluiten op arbeidsmarkt:

- 13% mbo
- 33% hbo
- 13% wo

Medewerkers/directeuren

Tevreden over mogelijkheden:

- 61% / 78% voor bij- en nascholing
- 31% / 48% voor loopbaanbegeleiding
- 26% / 33% om in een hogere functie te gaan werken
- 28% / 50% om in een andere functie op hetzelfde niveau te gaan werken



Medewerkers

- 85% kennis en vaardigheden sluiten goed aan op mijn taken
- 91% goed toegerust voor mijn taken
- 61% bibliotheek biedt ontwikkelmogelijkheden
- 45% voldoende tijd om te ontwikkelen

AANDACHTSPUNTEN

- Aansluiting relevante opleidingen op de arbeidsmarkt
- Mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling
- Communicatie en/of verbetering van het aanbod voor bij- en nascholing
- Tijd voor ontwikkeling



4 Werving, behoud en uitstroom van medewerkers

HOOFDPUNTEN

Directeuren

Aantrekken van medewerkers vooral via doorstroom uit:

- 65% stageplekken
- 20% vrijwilligers

Uitstroom van medewerkers:

- 38% medewerkers is 55plus
- 48% directeuren ziet personeelsbestand vergrijzen

AANDACHTSPUNTEN¹

- Benutten van mogelijkheden om medewerkers te werven en behouden voor de branche. Maar ook: inzetten van eigen netwerk en benutten social media. Kansen bij imagoverbetering bibliotheken en laagdrempelige vacatureteksten.
- Behoud van medewerkers door van begin af aan in te zetten op goede begeleiding, ondersteuning en aandacht voor doorgroeien en mogelijkheden bieden voor een contract met meer werkuren
- Meenemen van ervaren medewerkers bij ontwikkelingen veranderende rol bibliotheken en aandacht voor overdragen van relevante kennis.



¹Bronnen: focusgroep medewerkers 12 sept '23 en bijeenkomst HR-netwerk 19 sept '23.